

Generalitat de Catalunya

Article 22

Responsabilitat civil i assistència jurídica

Es garanteix la subscripció de la pòlissa d'assegurances per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal de l'ajuntament.

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors/es que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i abonarà el pagament de les costes judicials.

Article 23

Assegurança de vida

Tot el personal dins l'àmbit d'aquest Conveni que ocupi una plaça de plantilla, sigui personal fix o interí, i que tingui una antiguitat mínima de 6 mesos gaudirà d'una assegurança per un capital de 24.000 euros per cobrir els casos de mort i/o invalidesa absoluta i per un triple capital en el cas de mort causada per accident de treball, durant tot el període de vigència de l'acord.

S'estableix una carència de 3 mesos des de l'aprovació del Conveni, amb l'objectiu que l'Ajuntament pugui negociar la pòlissa.

Article 24

Renovació permisos de conduir

L'ajuntament es farà càrrec de les despeses de renovació de permisos de conduir del personal que hagi de conduir de manera habitual en el desenvolupament de la seva feina, així com d'altres llicències necessàries per al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball.

Article 25

Reposició de material

L'ajuntament, previ informe que acrediti els motius de l'accident laboral, es farà càrrec de les despeses de reposició dels objectes personals (correctors visuals, aparells auditiu, roba, etc.) Que hagin estat malmesos i amb la quantia corresponent a un preu corrent de mercat.

Article 26

Gratificació per matrimoni i/parella de fet

S'atribuirà a quantitat de 200 euros en cas de matrimoni d'un treballador.

Les peticions s'hauran de presentar dins els 3 mesos següents a la data de l'enllaç.

Article 27

Fons de pensions

Es mantindrà durant el període de vigència del present Conveni el fons de pensions que l'Ajuntament de te contractat amb un entitat bancària amb les quanties que es determini a la llei de pressupostos de l'estat.

Article 28

Bossa d'ajudes socials i d'estudis

Es crea una bossa d'ajudes socials i d'estudis per un total de 12.500 euros. Les peticions, degudament justificades, hauran de ser considerades en funció del sou del treballador que les demana, la necessitat de l'ajuda i

sempre que no existeixin ajudes pel concepte de la despesa per part d'un organisme oficial.

Si aquesta partida no s'esgotés, la quantitat restant s'acumularà a la partida del següent exercici pressupostari, incrementat per l'IPC de Catalunya corresponent a aquell any i s'estudiarà la possibilitat de variar aquestes quanties en funció dels increments de plantilla.

Aquesta bossa únicament afectarà el personal o els fills d'aquests menors de 18 anys o majors d'edat que estiguin al seu càrrec sense ingressos, i el cònjuge que no gaudeixi d'una feina remunerada.

Totes les sol·licituds d'ajuts socials de l'any en curs s'inclouran en una relació total des de l'1 de gener en curs fins al 31 de desembre, havent de presentar els interessats la seva sol·licitud del dia 1 de desembre al 15 de gener.

Es pagaran totes les sol·licituds el primer trimestre de l'any següent.

Article 29

Baixes per malalties o accident

En cas de malaltia, accident laboral, l'Ajuntament abonarà als funcionaris/àries compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord el 100% de les retribucions mensuals fixes, quedant exclosa la paga per productivitat.

DISPOSICIÓ FINAL

Tot el que no es reguli en aquest Conveni quedarà subjecte al que estableixi la normativa legal vigent.

Pallejà a 7 de novembre de 2008.

Signat;

Pel sindicat USOC: Jesús Llorc Juncadella.

Independents: Ana M^a Jiménez Martín i Raquel Ventura Soto.

Pel sindicat CCOO: Albert Ferré Lorenzo.

Per part de l'administració: l'Alcalde Sr. Jose Antonio Rubio Leiva i el cap de personal Sr. Jose Maria López Batalla.

Barcelona, 24 de novembre de 2009.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062009006146

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 25 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 10 de febrer de 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana (empleats públics) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815362).

Atès que en data 10 de febrer de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana (empleats públics) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815362) i la seva

publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

Resolc:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 10 de febrer de 2009 i en l'expedient 08/0002/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana (empleats públics) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815362) en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA*.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA EULÀLIA DE RONÇANA PER ALS ANYS 2008-2011

CAPÍTOL 1

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest Conveni-pacte afectarà a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni-pacte el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial.

3. Pel que fa al cos de Policia Local, el personal que l'integri es regirà pels acords adoptats en aquest conveni de caire general i el seu desenvolupament mitjançant el seu annex específic.

4. Aquest Conveni-pacte no afectarà les condicions més beneficioses pels treballadors i treballadores que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

5. Les diferents àrees es podran regir, sempre que sigui necessari, per annexes específics per tal de cobrir les necessitats que són pròpies de cada àrea de treball. Els annexes seran desenvolupats per la Comissió Paritària un cop aprovat el present Conveni-pacte.

Article 2

Àmbit temporal

1. Aquest Conveni-pacte serà vigent el dia següent de la seva signatura, amb excepció de les partides pressupostàries vinculades

Generalitat de Catalunya

que seran vigents a 1 de gener de 2008. La durada d'aquest conveni serà fins el 31 de desembre de 2011.

2. Podrà ser prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any i si no és objecte de denúncia, per a la seva revisió, amb un mínim de 2 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves prorroques, fins a la signatura d'un nou acord.

En cas de ser denunciat l'acord, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

Article 3

Comissió Paritària

Es crearà una Comissió Paritària del Conveni-pacte en el termini de 15 dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni-pacte, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades son:

Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.

D'altres que li siguin encomanades per aquest Conveni-pacte.

La Comissió Paritària es reunirà ordinàriament 1 cop cada 2 mesos o a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. El dia i la data de les reunions ordinàries serà pactada de comú acord per ambdues parts. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. En cas contrari s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

La Comissió Paritària serà formada pels delegats del personal funcionari i laboral i per les persones designades per la corporació en igual nombre i es formalitzarà mitjançant una Acta de constitució.

En cas de manca d'acord o en el sí de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament, sotmetre la causa de discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició del qualsevol de les parts.

Anualment, i abans del tancament pressupostari, la Comissió Paritària podrà revisar l'acord per tal d'adaptar-lo a canvis legislatius.

CAPÍTOL 2

JORNADA I RÈGIM DE TREBALL

Article 4

Calendari i jornada laboral

Durant el darrer trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

104 dies equivalents a dissabtes i diumenges

12 festes oficials fixades per la Generalitat de Catalunya

2 festes locals fixades per l'Ajuntament

23 dies laborables de vacances anuals

9 dies de llicència retribuïda per assumptes personals a petició de l'interessat.

En còmput anual s'haurà de realitzar un màxim de 215 dies laborables.

Es garanteixen les 14 festes dintre de la jornada de dilluns a divendres. En el cas que alguna festa oficial fos en dissabte o temps de vacances, se'n traslladarà el gaudiment a un altre dia laborable, no fix i a lliure elecció de l'interessat/da, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

La jornada laboral serà la que marca la legislació vigent.

La jornada setmanal serà de 5 dies treballats i 2 dies de descans, en dissabtes i diumenge, llevat de les situacions específiques que tenen atribuïda a una jornada diferent.

Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, ha de transcórrer com a mínim 12 hores.

Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els representants dels treballadors i treballadores.

Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

L'horari a les diferents dependències i serveis serà el que es detallarà en l'annex de calendari anual.

Article 5

Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, computable a com treball efectiu que gaudiran, segons les necessitats de servei, dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada sigui inferior la pausa es reduirà proporcionalment.

Més de 6 hores: 30 minuts.

Més de 4 hores: 20 minuts.

Més de 3 hores: 15 minuts.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

Article 6

Vacances

1. Les vacances tindran una durada de 23 dies laborables, que es gaudiran preferiblement en el període de 24 de juny a 24 de setembre, amb garantia dels serveis mínims en el supòsits de concentració en un mateix període, sens perjudici de l'efectivitat de la distribució que resulti del calendari anual pactat, que tindrà aplicació preferent, en tot respectant el còmput anual el total de dies de festes i vacances.

2. Cap treballador o treballadora podrà iniciar les seves vacances d'estiu si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas que la situació de

baixa sobrevingui un cop iniciada les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del 8è dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador o treballadora sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el poder gaudir dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador o treballadora, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els 7 primers dies de baixa.

3. El calendari de vacances el fixarà l'Ajuntament. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen almenys 2 mesos abans del començament del gaudi.

Article 7

Control d'assistència i absentisme

1. Tots els treballadors i treballadores resten obligats a comunicar, al cap d'Àrea corresponent, totes les incidències que puguin produir-se.

2. El control de la puntualitat i assistència correspondrà als respectius caps de les unitats de treball.

3. Hi haurà, a les oficines municipals, un llibre de registre de les incidències relatives a puntualitat i assistència, en el qual s'hi farà constar el que s'escaigui, el cap de la unitat o, en el seu defecte, el propi treballador o treballadora.

CAPÍTOL 3

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 8

Promoció interna

1. La Corporació es compromet a donar publicitat a les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

2. Un representant del personal formarà part dels Tribunals, amb veu i vot, de totes les proves de selecció de personal, tant en les de promoció interna com en les d'oferta d'ocupació pública.

Article 9

Carrera professional

1. La Corporació garantirà als seus treballadors i treballadores el dret a gaudir d'una carrera professional dins el seu àmbit.

2. La Corporació i les organitzacions sindicals impulsaran la creació d'un pla de carrera professional que abasti efectivament tots els grups i categories en què s'organitza la Corporació.

3. L'objectiu és dissenyar un marc de carrera professional per a tots els grups i categories, l'amplitud del qual vagi més enllà del grup de classificació que actualment ocupa la persona.

Article 10

Formació professional

1. La Corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica de tot el personal comprés en l'àmbit del present acord, mitjançant la seva participació en cur-

Generalitat de Catalunya

sos d'especialització i perfeccionament i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei, podent crear un pla de formació que abasti a totes les àrees. La Corporació crearà una figura coordinadora dels àmbits de formació.

2. Els treballadors i treballadores hauran de participar en els cursos de formació que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització de cursos, comptarà com temps de treball efectiu.

La Corporació es farà càrrec de les despeses ocasionades: el cost del curs i del desplaçament, si aquest es fa amb vehicle propi. El desplaçament es comptabilitzarà des del domicili de l'interessat, si la persona està de festa, i des del lloc de treball si aquesta està treballant.

3. La Corporació destinarà a aquesta finalitat cada any en el seu pressupost una partida pel 2008, de com a mínim 3.000 Euros. Aquesta quantitat s'ajustarà a l'increment de l'IPC i serà subjecte a les necessitats de formació.

4. La partida pressupostària destinada a formació per l'any 2009 serà de 6.000 euros.

5. Es garanteix el dret de tots els treballadors i treballadores a cursos de formació i reciclatge adient al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

6. La Corporació es compromet a descomptar fins a 40 hores anuals de treball per la realització de cursos de formació de forma voluntària per part del treballador o treballadora, els quals han d'ésser acreditats a la finalització dels mateixos i han de tenir relació amb la feina que es desenvolupa.

7. La Corporació facilitarà l'assistència a cursos de formació, sempre i quan no es ressentin les necessitats del servei.

8. En el supòsit que algun treballador o treballadora sol·liciti de fer un altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

9. Pel responsable de la Corporació es donarà trasllat als representants del personal, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els Diaris Oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats.

10. Els treballadors i treballadores podran assistir de forma gratuïta a les activitats i formació ofertada pel centre cívic la Fàbrica.

El número de treballadors/es de l'Ajuntament que podrà assistir a cada curs i/o activitat no excedirà del 20% del total de places disponibles de cada curs i/o activitat.

11. En el cas que la quantitat pressupostada en formació no s'esgoti anualment, els diners sobrants es destinaran en la seva totalitat al fons social per la partida de l'any següent.

CAPÍTOL 4

RETRIBUCIONS SALARIALS

Article 11

Retribucions

L'estructura salarial (sou base, triennis,

complement de destinació i complement específic) del personal afectat pel present acord col·lectiu seran les mateixes que les establertes amb caràcter general per a tota la Funció Pública.

Com a norma general les dates de pagament seran les que a continuació es detallen, excepcionalment i com a màxim s'hauran d'ingressar l'últim dia laborable del mes.

Pagues de juny i desembre: al mes de juny, el dia 23, i al mes de desembre, el dia 22.

Article 12

Triennis

1. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

2. La meritació d'un nou trienni s'efectuarà de conformitat amb la categoria que exerceixi el treballador o treballadora el dia abans en què es produeixi la perfecció del nou trienni.

Pel que fa als triennis ja meritats es continuaran retribuïnt d'acord amb la categoria en què es van perfeccionar.

Article 13

Pagues extraordinàries i meritacions

1. Les pagues extraordinàries són 2 i es meritaren els mesos de juny i desembre. Les meritacions d'ambdues pagues seran les següents d'acord amb la normativa vigent.

Paga juny: Efectes 1 de desembre a 31 de maig.

Paga desembre: Efectes 1 de juny a 30 de novembre.

2. Els treballadors i treballadores de nou ingrés percebran la part proporcional al temps treballat en el moment en què es produeixi la meritació. Si els treballadors i treballadores provenen d'una altra administració pública, les pagues hauran d'ésser completes tenint en compte les quitances que hagin rebut de l'altra administració de la qual provinguin.

3. Pel que fa a les quitances es seguirà el criteri establert en el paràgraf anterior, i pel que respecte a les vacances i en el cas que no s'hagin gaudit, als efectes de meritació serà amb data 1 de gener.

4. Pel personal, l'antiguitat la percebrà per triennis vençuts i la quantitat de cada trienni serà el que estableixi la llei per cada nivell de funcionaris, assimilant-se el personal laboral, en funció del nivell exigut de titulació, els corresponents nivells dels funcionaris.

5. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 14

Gratificacions i hores extraordinàries

1. La compensació de les hores extres es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte aquelles que es realitzi en festiu.

2. La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest acord, el còmput

d'hores extraordinàries a l'efecte de procurar reduir el seu nombre. L'import de les hores remunerades seran examinades durant el període 2008 per la Corporació.

3. La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

a) Una hora extraordinària diürna efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) Una hora extraordinària diürna efectuada en dissabtes tarda, festius o dies de pont, es compensarà amb 2 hores de descans.

c) Una hora extraordinària nocturna en dia laborable es compensarà amb 2 hores de descans.

d) Una hora extraordinària nocturna en dia festiu es compensarà amb 2 hores i 30 minuts de descans.

4. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de descans o vacances i podran acumular-se en dies sencers de descans.

5. Les parts signants d'aquest Conveni pacte acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tals:

Causes de força major, catàstrofes natural, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents, la naturalesa de les quals no hagi pogut ser avaluada ni prevista abans del seu succés.

6. El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural, i serà compensat amb temps de repòs.

7. En cas de plantejar-se la necessitat de realitzar un pagament econòmic d'hores extraordinàries, el preu d'aquestes hores s'ajustarà, segons la categoria i el grup, de la taula annexa "pagament hores extraordinàries", al que pertany el treballador i amb les limitacions establertes per la llei de funcionaris. Si no existeix categoria o grup, el treballador cobrarà el que indiqui la categoria o grup superior més propera al seu perfil.

Article 15

Increment salarial

L'increment de retribucions durant aquests anys serà d'acord amb el que disposi la Llei de pressupostos per a cada exercici.

Quan hi hagi un increment de retribucions es tindrà en compte la categoria professional, i s'haurà de comunicar per escrit al comitè d'empresa, el qual realitzarà un informe manifestant la seva opinió.

Article 16

Catàleg i valoració de llocs de treball

1. En cas de necessitat, la Comissió Paritària estudiarà realitzar una revisió puntual de determinats llocs de treball, actualitzant-los si s'escau.

2. Com a conseqüència de la transforma-

Generalitat de Catalunya

ció i modernització de l'Administració Pública i de la necessitat d'adaptar la relació de llocs, s'elaborarà una valoració de llocs de treball i la corresponent relació de llocs de treball abans del 31 de desembre de 2008, que inclogui una descripció completa de funcions per a cada lloc de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i amb la següent informació:

- Àrea
- Identificació lloc
- Categoria/lloc tipus
- Denominació
- Conceptes retributius
- Requisits
- Funcions del lloc

3. La Comissió Paritària iniciarà el procés per tal de desenvolupar els treballs tècnics per a la redacció d'una nova valoració de llocs de treball. Aquesta Comissió supervisarà fins la seva finalització el procés de valoració el qual serà realitzat per una empresa externa.

Article 17

Plus de nocturnitat

1. Es considerarà treball nocturn aquell que realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de les 22 hores a les 6 hores una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

2. L'hora nocturna que es meriti conforme a l'apartat anterior tindrà una retribució específica equivalent al 25% del sou base que correspongui a aquest període.

Article 18

Complement de productivitat

Aquest complement està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el treballador desenvolupa el seu treball.

L'Ajuntament destinarà una quantitat global, tant al personal laboral com als funcionaris, per a l'assignació del complement de productivitat corresponent a l'any 2008 i successius. L'any 2008 es comptabilitzarà des del més de juny fins a final d'any, la resta d'anys serà el període complet.

La valoració de la productivitat la realitzaran els regidors i caps d'àrea semestralment que informaran sobre l'acompliment dels objectius del personal al seu càrrec.

Els factors que es tindran en compte per realitzar l'esmentada valoració seran:

1. Especial rendiment
 - Producció o resultats superiors als que considerem com a normals.
 - a) Per a empleats sense especial responsabilitat de comandament o gestió sobre altres:
 - a.1) Quantitat de treball
 - a.2) Qualitat de treball
 - b) Per a empleats amb especial responsabilitat de comandament o gestió sobre altres:
 - b.1) Eficàcia en la consecució d'objectius.
 - b.2) Eficiència en la consecució d'objectius.
2. Interès

Fets i/o actituds de l'empleat que manifestin la seva afeció pel treball encomanat i condueixin a una major garantia d'èxit en el treball encomanat i en el seu desenvolupament.

2.a) Coneixement del seu treball i de l'organització.

2.b) Col·laboració amb els caps.

2.c) Desenvolupament de la seva formació professional.

2.d) Assistència i puntualitat.

3. Iniciativa

Actitud lliure i espontània de l'empleat que condueixi a millorar l'activitat i/o resoldre o proposar solucions raonables i lògiques als problemes que sorgeixen en l'entorn del seu lloc de treball.

Per a tots els empleats: grau d'innovació, participació i comunicació.

Per a empleats sense especials responsabilitats de comandament o gestió sobre altres empleats: supervisió rebuda.

Per a empleats amb especials responsabilitats de comandament o gestió sobre altres empleats: motivació induïda.

Definició dels diferents factors de mesurament:

Quantitat: mesura la generació del treball finalitzat satisfactoriament.

Qualitat: mesura el grau de satisfacció global dels treballs acabats.

Eficàcia: mesura el grau de consecució dels objectius proposats.

Eficiència: mesura l'optimització dels recursos utilitzats.

Coneixement: mesura el grau d'informació sobre el treball i organització.

Col·laboració: mesura la col·laboració amb caps, subordinats i companys.

Desenvolupament professional: mesura el grau evolutiu de la formació professional.

Innovació: mesura el grau d'aportació d'idees o solucions originals.

Supervisió: mesura el grau de supervisió que requereix l'empleat.

Motivació: mesura el grau de motivació i formació del personal al seu càrrec.

4. En el supòsit que es produeixen altes de nova creació respecte a la plantilla aprovada amb efectes d'1 de gener de 2008, s'incrementarà proporcionalment.

5. Terminis d'aplicació. Les quanties màximes destinades per a la seva retribució seran les que a continuació es relacionen:

Any 2008: 200 euros

Any 2009: 400 euros

6. La percepció del complement serà efectiva als mes de gener de l'any següent. S'estudiarà en l'any 2009 i 2010 el cobrament semestralment. L'augment del any 2010 serà com a mínim l'IPC català.

7. Realitzada la valoració de llocs de treballs durant el període 2008, la comissió paritària acordarà les quantitats a percebre en el període 2010.

Article 19

Treball de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exer-

cir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador o treballadora afectat hi estigui d'acord.

Article 20

Bestretes

1. Cada treballador o treballadora podrà demanar una bestreta anual reintegrable fins un màxim de 1.200 euros, a retornar, sense interessos, fins un termini màxim de 12 mensualitats.

2. En casos, com els que es detallen a continuació, exclusius i justificats, es podrà demanar una bestreta reintegrable, a retornar, sense interessos, fins un termini màxim de 24 mensualitats.

a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.

b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar i personal.

d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador o treballadora i objectivament necessària i demostrable.

e) Per reducció dels ingressos per causes alienes a la voluntat del treballador o treballadora.

3. La Comissió Paritària estudiarà les propostes en cada cas, per tal donar la conseqüent aprovació.

CAPÍTOL 5

CONDICIONS SOCIALS

Article 21

Prestacions socials

21.1 S'acorda introduir un sistema complementari de prestacions o ajuts no coberts per la seguretat social, i a aquest efecte la Comissió Paritària té l'encàrrec de formular, prèvia informació de mútues asseguradores, companyies generals d'assegurances i comparació amb altres administracions, una proposta de pòlissa de cobertura i sistemes de capitalització, per tal de garantir de forma progressiva, les esmentades prestacions complementàries, inclosa la millora de la pensió de jubilació.

21.2 Es destinarà un fons social, que serà d'un 0,75% de la massa salarial habilitada cada exercici pressupostari amb efectes 1 de gener de l'any en curs.

21.3. Les partides del fons social repartiran l'import per percentatges o quantitats fixes que es detallen en els següents apartats:

Generalitat de Catalunya

a) Gratificació per jubilacions

Els empleats públics en el moment en què passin a la situació de jubilació en qualsevol de les seves modalitats i en edats compreses entre els 60 als 65 anys, tindran dret a percebre un premi de 5.000 euros en reconeixement a la seva feina prestada a l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana. Aquesta quantitat es percebrà íntegra per els treballadors amb antiguitat de 15 anys o superior. Els casos amb prestacions de serveis inferior es registraran amb la següent taula:

Anys de servei	Gratificació (en euros).
14	4.500
13	4.000
12	3.500
11	3.000
10	2.500
9	2.000
8	1.750
7	1.500
6	1.250
5	1.000
4	750
3	0
2	0
1	0

b) Premis per anys treballats

A partir de l'aprovació pels òrgans competents de la Corporació d'aquest Acord, els empleats públics que en el futur totalitzin, amb els requisits que s'assenyalaran, a partir dels 15 anys de servei a l'Ajuntament, tindran dret a una gratificació i a un permís extraordinari de descans retribuït. En l'apartat de quanties econòmiques, s'inclourà els treballadors que durant el present 2007 hagin assolit algunes de les gratificacions establertes, que en aquest cas s'hauran de percebre en l'any 2008.

L'expedient de concessió del premi es tramitarà a instància de l'interessat, per a la qual cosa haurà de formular la tramitació corresponent al Registre de la Corporació.

A continuació es detallen les taules de gratificacions i permisos extraordinaris en funció dels anys treballats:

Anys de servei	Gratificació (en euros).
15	300
25	750
35	1.050
45	1.350

Anys de servei	Permís extraordinari (en dies)
15	1
18	2
21	2
24	3
27	4
30	5
33	6
36	7
39	8
42	9
45	10
48	11

Els dies de permís extraordinari es gaudiran cada any des del compliment del trienni i fins l'assoliment del següent (l'EBEP, de 12 d'abril de 2007).

Serán requisits per a l'acreditació del premi els següents:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana com a persona jurídica individualitzada o en algun dels seus patronats.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats. Es descomptaran amb aquesta finalitat els períodes de llicència per a assumptes propis, comissions de serveis en altres organismes, excedències i serveis especials, o situacions similars.

Que el període de 15 anys s'hagi totalitzat íntegrament amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excedència o altres causes.

Els empleats públics que hagin prestat serveis en altres administracions tindran dret al premi per anys de serveis de igual quantitat de diners, sempre que hagin prestat serveis a l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana durant 5 anys.

Els dies de descans retribuït es realitzaran cada any dintre dels períodes estipulats i amb la quantitat que s'expressa a la taula adjunta.

L'import econòmic es cobrarà exclusivament i íntegrament en l'any que es compleix el període estipulat.

En el cas de que existeixi legislació que inclogui paràmetres superiors als esmentats anteriorment, tindran validesa en referència a l'indicat de la taula annexa.

c) Ajuts d'escolaritat

Tenen dret a percebre ajudes econòmiques per escolaritat els empleats públics d'aquest Ajuntament que compleixin les condicions expressades a la taula annexa amb fills fins els 16 anys. Les quanties econòmiques es cobraran al mes de juliol.

Grups	Número de fills	Quantia econòmica (en euros)
E, D i C	2	90
A i B	2	70
E, D i C	3	150
A i B	3	120
E, D i C	4	220
A i B	4	180

Casos de més de 4 fills en edats d'escolaritat, seran tractats per la Comissió Paritària de forma excepcional.

Les quantitats seran actualitzades anualment tenint en compte l'IPC.

d) Ajuts a disminuïts físics, psíquics i/o sensorials

1. Als empleats públics que tinguin a càrrec seu fills o cònjuges disminuïts físics o psíquics, se'ls abonarà la quantitat de 800 euros anuals per cadascun dels familiars que es trobin en aquesta situació.

2. No obstant això, el treballador o treballadora interessat/da, per acreditar el seu dret a percebre aquest ajut, haurà d'acreditat la disminució mitjançant document lliurat pels equips d'Atenció a Persones Disminuïdes

(dependents de la Direcció General de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials de la Generalitat de Catalunya).

e) Ajuts oftalmològics, odontològics ortopèdics

Els ajuts en aquests apartats es gestionaran amb el percentatge restant del fons social. Per tal motiu els imports econòmics estaran vinculats a la relació de la demanda i el percentatge del fons social existent. Els justificants s'hauran d'entregar abans de 15 de novembre de cada any amb l'objectiu de que la comissió paritària faci el repartiment proporcionalment a la demanda i la quantia econòmica disponible.

Els justificants o factures han d'identificar el producte, la quantia econòmica i la relació amb la persona que ho demana.

També s'inclouran els aparells per l'oïda, quan el grau de disminució ho requereixi i les pròtesis de tot tipus que siguin necessàries quan sobrevingui qualsevol problema de tipus físic, incloent-hi perruques i pròtesis mamàries en casos de malaltia greu.

Article 22

Reposició d'objectes personals

Quan es produeixi un dany o destrucció d'objectes personals del personal treballador de la Corporació durant l'exercici de les seves funcions, previ informe del cap de departament i degudament justificada la seva reposició i/o reparació, s'abonarà en la seva totalitat per part de la Corporació a la persona afectada.

També, quan per raons de tasques especials, a qui no utilitzi el vestuari abans esmentat i se'l malmeti alguna peça de roba personal, després de l'informe previ justificatiu del cap d'Àrea, se li reposarà.

Article 23

Renovació del permís de conduir

1. L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana abonarà la renovació dels permisos de conduir, prèvia presentació de factura, d'aquelles persones que el facin servir per desenvolupar el seu lloc de treball.

Article 24

Pla de pensions

1. L'any 2008, l'Ajuntament garantirà a cada treballador o treballadora dels col·lectius esmentats un Pla de pensions amb un import del 0,5% de la massa salarial anual. La quantitat aportada serà la mateixa per tots els treballadors independentment de la seva categoria.

Article 25

Formació física

Els empleats i els membres de la unitat familiar que convisquin amb ell, tindran la gratuïtat a les activitats i instal·lacions esportives pel manteniment de la seva forma física adequant-se i respectant els horaris i planificació propis de les instal·lacions.

Generalitat de Catalunya

Article 26

Dietes i desplaçaments

1. El personal subjecte a aquest acord que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, fora del municipi, causarà dret a les següent dietes:

Desplaçaments dins la província de Barcelona:

S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

Desplaçaments a altres llocs:

El que estigui previst legal o reglamentàriament.

Transport en vehicle propi:

Cotxe, segons l'establert i amb l'increment de l'IPC anual català.

Transport públic:

Import dels bitllets.

Sempre que sigui possible, facilitarà un vehicle al treballador o treballadora que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora del horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Les quantitats seran revisades anualment tenint en compte l'IPC de Catalunya i en el cas del quilometratge amb vehicle propi es revisarà l'augment del preu dels carburants i s'adequarà el preu a la pujada real del preu del carburant.

Article 27

Segona activitat

El personal passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en la mateixa o en altres Àrees de l'Ajuntament quan al·leguin motius d'incapacitat física o psíquica, acreditats convenientment.

Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins del mateix Ajuntament sempre que els serveis ho permetin.

L'Àrea de Recursos Humans i Organització farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Abans hi haurà d'haver una sol·licitud prèvia dels interessats i haurà de ser escoltat el Comitè d'Empresa. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es percebran totes les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seva categoria professional, excepte el complement específic que serà el que tingui al nou lloc de treball. No obstant això es mantindrà, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació, o en cas que la segona activitat tingui una base de cotització superior, s'aplicarà la més beneficiosa pel treballador o treballadora.

S'acorda l'elaboració d'un Reglament, dins del primer any de vigència efectiva d'aquest Conveni, que es negociarà i consensuarà amb les organitzacions sindicals.

Article 28

Cobertura de riscos

La Corporació tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia i se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

Per mort derivada d'accident laboral o malaltia professional, 30.000 euros.

Per invalidesa permanent absoluta derivada d'accident laboral o malaltia professional, 40.000 euros.

Per invalidesa permanent total derivada o d'accident laboral o malaltia professional, 30.000 euros.

Per invalidesa a causa d'un accident de circulació, 40.000 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'IPC anual.

Article 29

Assistència jurídica i assegurances

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballador i treballadores que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

2. Per tot el personal que desenvolupi treball que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la, atenant a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

3. La Corporació garantirà al personal treballador de la Corporació l'assistència jurídica especialitzada en cas de necessitat per raó de conflictes derivats de la prestació del servei. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del lletrat/da, que haurà de ser acceptat/da expressament per la Corporació.

4. Els costos i les despeses que se'n deriven, incloses fiances, seran sufragades per la Corporació. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del treballador o treballadora, mitjançant sentència judicial, la Corporació podrà repercutir-li les despeses ocasionades.

Article 30

Roba de treball

1. Es subministrarà al personal de la brigada municipal i altres treballadors i treballadores que per la seva destinació els hi correspongui, la roba de treball i complements de seguretat que es detallaran en informe tècnic.

CAPÍTOL 6

PERMISOS I LICÈNCIES

Article 31

Llicències i permisos retribuïts

El personal de la Corporació, avisant-ne prèviament, es pot absentar del seu lloc de

treball, amb dret a remuneració pels motius i el temps següents:

1. 15 dies naturals consecutius per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

2. Dos dies per trasllat de domicili sense canvi de residència i 4 dies si el trasllat és a una altra població.

3. Un dia en el supòsit de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en considerar-ho un deure de caràcter personal. Es concediran 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

4. 15 dies per naixement d'un fill per part del progenitor que no gaudeixi del permís de maternitat. També gaudiran d'aquest permís els progenitors o progenitores que adoptin o acullin a un menor.

5. Cinc dies continuats en cas de mort, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, si el fet es produeix dintre de la província de Barcelona i fins a 7 dies si es produeix fora.

6. En el cas d'intervenció quirúrgica, sempre que suposi l'internament en un centre sanitari, els dies es podran gaudir a petició del personal de la Corporació dintre de les 2 primeres setmanes després de la intervenció de forma fraccionada.

7. 5 dies a l'any per realitzar exàmens finals i altres proves eliminatòries o definitives en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc i sempre i que coincideixi amb la jornada laboral es disposarà del temps necessari per realitzar-los. El centre haurà d'ésser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent.

8. Excepcionalment la Comissió Paritària estudiarà la possibilitat de fer l'equivalent de dies en hores, prèvia sol·licitud de l'interessat.

9. Les treballadores per lactància d'un fill menor de 12 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

10. Aquest permís és extensible amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció i acolliment previ.

11. En el supòsit de part, la treballadora tindrà dret a un permís de 18 setmanes ininterrompudes, ampliables a 22 o 26 setmanes si el part fos múltiple o triple respectivament. En podrà gaudir qualsevol dels 2 progenitors també en cas de part, acolliment o adopció.

12. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los a aquest efecte, es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu

Generalitat de Catalunya

incompliment pot fer incórrer en suspens als citats, no pot ser prestat a terme mitjançant representant i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

13. En tot cas es considerarà assimilat al concepte de deure inexcusable de caràcter personal l'atenció a un disminuït físic, psíquic i/o sensorial, familiar directe de l'empleat públic.

14. El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques, justificades, així com en el cas que el treballador o treballadora hagi d'acompanyar un fill, el temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques, justificades.

15. En el cas que el treballador o treballadora hagi d'acompanyar un familiar se li concedirà el permís corresponent perquè pugui assistir sent aquest període no computable com de treball efectiu.

16. Caldrà aportar a la Direcció de Recursos Humans els justificants mèdics corresponents.

17. L'Ajuntament reconeix 9 dies d'assumptes personals de lliure elecció, computables com de treball efectiu als efectes de compliment del còmput d'hores previst a l'article 7, que es gaudiran dintre de l'any natural i com a màxim fins al 15 de gener de l'any següent.

18. Els dies d'assumptes personals s'hauran de sol·licitar amb un mínim de 5 dies d'antelació, excepte casos d'urgència que no s'hagin pogut preveure amb antelació. Podran ser un màxim de 3 dies consecutius i es concediran si les necessitats del servei ho permeten i s'hauran de gaudir dins del mateix exercici, excepte si els dies no s'han pogut gaudir per condicions del servei o motius aliens a l'interessat i seran acumulats per l'any següent.

La petició es realitzarà per escrit o de paraula al Cap d'Àrea, no havent de justificar la petició, ja que són dies d'assumptes personals, i en cas de negativa de concessió per part del Cap d'Àrea, aquesta haurà de ser justificada i per escrit.

19. Pel que fa als serveis mínims que s'estableixin durant el període de Setmana Santa la Comissió Paritària podrà realitzar un informe.

20. En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció corresponguin.

21. En tot cas els dies d'assumptes personals s'entendran com a laborables.

22. Els permisos regulats en aquest article seran computables com a treball efectiu als efectes de compliment del còmput d'hores.

Article 32

Llicències no retribuïdes

1. El treballador o treballadora amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos.

2. Aquestes llicències s'atorguen dins del

mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys. Tampoc no es concediran quan l'empleat públic realitzés ja amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessés també en aquesta activitat.

3. També es podran gaudir de fins a 10 dies a l'any amb caràcter no retribuït, si les necessitats del servei així ho permeten i sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades del treballador o treballadora afectat/da.

4. Aquesta llicència no retribuïda haurà de sol·licitar-se per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i es resoldrà com a màxim 5 dies abans de la data sol·licitada.

5. En ambdós casos la Comissió de seguiment podrà emetre prèviament informe sobre això.

Article 33

Excedències

Serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent pel règim administratiu, existent en aquesta Corporació.

Així i tot, es reconeix el dret de l'empleat públic sotmès al règim laboral a romandre en la situació d'excedència per incompatibilitats, de manera similar a la prevista per als funcionaris.

CAPÍTOL 7

CONDICIONS LABORALS

Article 34

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels empleats es regirà pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per a les normes establertes a la llei 7/2007.

Article 35

Contractació

1. La Corporació aprovarà anualment, mitjançant llur pressupost, la plantilla d'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories tan del personal fix com de l'eventual.

2. L'accés a la condició de treballador o treballadora fix i la selecció del personal, s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

3. La representació dels treballadors i treballadores tindrà dret a la informació en referència a la formació de l'oferta pública i els processos selectius per a cobrir places de funcionari o personal laboral.

CAPÍTOL 8

SALUT LABORAL

Article 36

Malalties i accidents

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, haurà de

presentar, el corresponent justificant de baixa mèdica setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, o al treballador o treballadora responsable del llibre de registre incidències a que fa referència l'art 8é., presentant amb posterioritat al corresponent justificant mèdic.

3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador o treballadora aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició. Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus, segons llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

5. Tots els treballadors i treballadores de la Policia Local a l'edat de 55, prèvia petició, podran passar a una segona activitat.

6. Es farà una vigilància de la salut segons els protocols mèdics recollits en la llei 31/1995 i serà de caràcter anual i voluntària a tot el personal. La vigilància de la salut serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a temps de treball efectiu.

7. Independentment de la vigilància de la salut es realitzarà un reconeixement mèdic de caràcter anual.

8. La Comissió Paritària, tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir las deficiències possibles.

Article 37

Salut laboral

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores. També es compromet a coordinar les actuacions del seus departaments i/o unitats amb els serveis de prevenció.

L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al

Generalitat de Catalunya

desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir en el moment de l'accés a la Funció Pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors i treballadores en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

Continuant amb l'aplicació de la Llei 31/1995, l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana implantarà i actualitzarà a cada treballador un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors i treballadores. En el marc del Comitè de seguretat i salut es pactarà la prioritat dels centres de treball. El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiqui substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai. L'Administració, amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors i treballadores encarregats/des de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'Administració i serà específica, adequada i suficient.

Es continuaran realitzant les avaluacions inicials de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana proporcionarà als treballadors i treballadores la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador o treballadora en la prevenció. L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana donarà una formació bàsica de 30 hores i les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

L'Administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors i treballadores, que per les seves característiques personals siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades es pot garantir aquesta protecció, la dels altres treballadors i treballadores i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Administració haurà

d'encarregar al treballador o treballadora, dins de la mateixa unitat orgànica, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

L'Ajuntament elaborarà una relació mensual dels accidents laborals produïts, que es lliurarà al Comitè de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents. En la relació d'accidents hi constaran els que causin baixes laborals, morts i els incidents que no causin baixa.

L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb i/o productes fitosanitaris, plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors o treballadores.

En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació per part de la societat sobre la protecció del medi ambient que ha comportat un canvi en la mentalitat de la societat en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al món del treball i progressivament les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuosos amb el medi, a la vegada que per l'estalvi econòmic que això comporta. Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana i les organitzacions sindicals signants acorden la creació d'una comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

Article 38

Comitè de seguretat i salut

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un delegat de prevenció.

2. El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'empresa. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments par a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

3. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.

Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si s'escau.

Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors i treballadores, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

4. Els representants dels treballadors i treballadores en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció.

Article 39

Competències delegats de prevenció

1. Col·laborar amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.

2. Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors i treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

3. Ser consultats per l'empresari sobre les decisions a què es refereix l'article 33 d'aquesta llei, abans que siguin executades.

4. La planificació i l'organització de la feina a l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

5. L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, incloent-hi la designació dels treballadors o treballadores encarregats/des d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

6. La designació dels treballadors o treballadores encarregats de les mesures d'emergència.

7. Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, d'aquesta llei.

8. El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

9. Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors o treballadores.

10. Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Generalitat de Catalunya

11. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 d'aquesta llei, els Inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 d'aquesta llei, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors o treballadores quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

Rebre de l'empresari les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'empresa, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut dels treballadors o treballadores, sense perjudici del que disposa l'article 40 d'aquesta llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors o treballadores, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

Exigir a l'empresari que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i treballadores; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21. (Davant d'una situació de risc greu i imminent, quan l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, els seus representants legals poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors i treballadores afectats per aquest risc. L'acord ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en un termini de vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar

la paralització acordada. L'acord a que es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió de la majoria dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal).

Article 40

Pla de drogodependències, tabaquisme i alcoholisme

El Comitè de Seguretat i Salut durà a terme un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades a aconseguir una millora en la salut i es desenvoluparà amb la cooperació i la participació de totes les parts implicades: Corporació, sindicats, treballadors, treballadores i organismes oficials. Les actuacions que s'estableixin aniran dirigides a reduir les causes i les conseqüències del consum de drogues, tabac i alcohol en el medi laboral a través d'accions preventives, assistencials i rehabilitadores.

Els objectius bàsics d'aquest pla seran:
Prevenir conductes de consum de drogues i alcohol.

Fomentar la responsabilitat i la col·laboració de tot el col·lectiu laboral per tal de complir les normes que s'estableixin en el pla.

Proporcionar assessorament, informació i tractament als treballadors i les treballadores afectats i als seus familiars d'aquest tipus de problemes per tal que puguin incorporar-se de nou en el medi socio-laboral.

Prevenir la sinistralitat laboral.
Millorar la productivitat i la qualitat del treball.

Reduir l'absentisme.
Harmonitzar les relacions laborals.

Article 41

Reconeixement mèdic extraordinari

Anualment, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora. A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica, i als treballadors majors de 45 anys, que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica andrològica. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment del treballador o la treballadora.

Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors i treballadores.

Article 42

Capacitat disminuïda

S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en l'article 137.1.a) i c) del RDL 1/1994, de 20 de juny, que apro-

va el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i definida en els apartats 3 i 4.

El personal sotmès en l'apartat 4 de l'article abans esmentat serà destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions físiques, sempre que sigui possible, i adequant les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc assignat.

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en contrast amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva (i tenint en compte les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat). Si, per impossibilitat, fos assignada una destinació de categoria inferior conservarà les mateixes retribucions per grup i complement de destinació, i es preservaran, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors i les treballadores amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 43

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hagi un risc diagnosticat pel metge, per lleu que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge de l'empresa o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

CAPÍTOL 9

DRETS SINDICALS I REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Article 44

Informació sindical

1. Es garanteix que els representants dels treballadors i treballadores (electes i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal, preservant el que diu la Llei de protecció de dades.

2. També podran assistir a la Comissió de govern i a la Comissió informativa corresponent els representants de les seccions sindicals constituïdes quan s'hi tractin temes relacionats amb la política de personal i sigui requerit per la Presidència de la Comissió.

3. La Corporació facilitarà als representants dels treballadors i treballadores un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers. Aquesta informació, també, podrà ser remesa a través del sistema informàtic.

Article 45

Garanties dels representants sindicals

1. Les seccions sindicals dels sindicats més

Generalitat de Catalunya

representatius, constituïdes en la Corporació, podran, cadascuna d'elles, designar 1 delegat o delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als delegats/des de personal.

2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors i treballadores (electes i sindicals) per exercir les seves funcions serà de 16 hores mensuals.

3. El crèdit horari resultant i reconegut a cada secció sindical, en base als crèdits horaris individuals, podrà ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, entre els representants dels treballadors i treballadores de la mateixa secció sindical que sense traspasar el màxim total poden quedar rellevats de la prestació de la feina sense que la seva retribució en surti perjudicada.

4. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual, en el que s'indicarà el nom del representant i el nombre d'hores assignades mes a mes.

5. En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

6. Les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb l'article 51 d'aquest Acord, podran nomenar un delegat o una delegada de prevenció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

7. El delegat o la delegada de prevenció realitzarà les seves funcions amb càrrec al crèdit horari individual, en el cas que en disposi, o amb càrrec al còmput acumulat i de planificació anual, en el cas que aquestes funcions les exerceixi una persona diferent de la que ocupi la condició de representant sindical.

8. Els membres de la Junta de Personal/ Comitè o delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal dels sindicats majoritaris presents a la mesa general de la Funció Pública disposaran, amb un acord previ amb la Corporació, d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació.

9. Per fer possible l'equilibri entre l'exercici dels drets sindicals i la planificació i organització del treball, la utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es planificarà i comunicarà, sempre que això sigui possible, amb una antelació mínima de 48 hores, al cap immediat a efectes de comunicació.

10. En qualsevol cas caldrà fer el full corresponent i lliurar-lo en el termini màxim de 3 dies, així com fixar la incidència.

Article 46

Drets dels afiliats/ades

1. Els treballadors i les treballadores tindran dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descompti de la seva nòmina el import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la central respectiva tot adjuntant una llista mensual a

la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, per falta greu o molt greu, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 47

Dret d'assemblea

La Corporació facilitarà el dret d'assemblea dels treballadors i treballadores durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà de:

1. Generals: Fins a 20 hores anuals per al conjunt dels treballadors i treballadores per a les reunions o assemblees convocades pels representants del personal o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.

2. Sectorials: les seccions sindicals, legalment constituïdes, tindran dret a convocar assemblees en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin, fins a un màxim de 10 hores durant tot l'any.

3. De Secció Sindical: Les convocatòries de reunió que afectin exclusivament els afiliats i afiliades d'un sindicat constituït a l'Ajuntament, comptaran amb un crèdit de 20 hores anuals. En tots els casos, serà obligatori fixar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

4. Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà a l'Ajuntament l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi ha hagut.

Article 48

Local sindical

1. Les seccions sindicals més representatives disposaran d'un espai que tindrà els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals. Es consideraran mitjans necessaris, a més del material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora. La Corporació consignarà en els seus pressupostos un fons de 200 euros per a cada delegat, que seran abonades durant el primer trimestre de l'any per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

2. Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, tèlex, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors i treballadores per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Ajuntament.

Article 49

Serveis mínims

1. En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran establerts per la Comissió Paritària.

Barcelona, 25 de novembre de 2009.
La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana

062009006148

—*