

Generalitat de Catalunya

x) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya, mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya, aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació

Article 57. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalitza-

ció a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, s'estableixen noves sancions per als funcionaris locals de Catalunya, aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent per als funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els treballadors que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descordança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació del servei, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 58. Tramitació

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin, es regiran, en tot allò que no contravingui l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent per als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del funcionari inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 59. Prescripció

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès, i des que finalitzi la comissió quan es tracti de

faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 60. Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador/a, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En el supòsit que per llei s'estableixin millores que afectin el personal de l'Ajuntament no inclòs en aquest àmbit, la Comissió de Seguiment estudiarà l'aplicació al personal afectat per aquest Conveni.

2. És voluntat de l'Ajuntament que durant l'aplicació d'aquest Conveni les retribucions tinguin una aproximació a l'increment real de preus de consum de Catalunya. Per aquesta raó si no s'aproveïssin les mesures correctores a què fa referència l'article 22 d'aquest text, la desviació que es produeix s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques d'incentivació i de millora de la productivitat i la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

Barcelona, 11 de gener de 2010.

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

062010000085

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució d'11 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 28 de juliol de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815582).

Atès que en data 28 de juliol 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 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815582) 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 publi-

Generalitat de Catalunya

car 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 28 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0051/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0815582) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

Notifiquem aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts:

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE VALLBONA D'ANOIA PER ALS ANYS 2009-2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest Acord serà d'aplicació a tots els empleats públics de l'Ajuntament de Vallbona i dels seus organismes autònoms.

Article 2

Àmbit temporal

1. La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys, a comptar des del dia 1 de gener de 2009 amb efectes retroactius i una vegada aprovat pel Ple de l'Ajuntament i fins al 31 de desembre de 2011, a excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest Acord-Conveni quedarà prorrogat tàcitament d'any en any, amb excepció del règim retributiu, llevat de denúncia expressa de qualssevol de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciante a l'altra, amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència d'aquest Acord.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord-Conveni, el present mantindrà la seva vigència.

Article 3

Modificació i revisió

Durant el darrer trimestre de cada any i abans de tancar els pressupostos de la corporació per al següent exercici, es revisarà l'acord vigent i, si escau, s'introduiran amb l'acord d'ambdues parts negociants les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

Les condicions pactades en aquest Acord-Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la seva nova negociació amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'Acord-Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord no poden ésser considerades aïlladament.

Article 4

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu, econòmic o laboral fins aquest moment, excepte pacte explícit en aquest Acord.

Article 5

Comissió Mixta

Es constituïran dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord, i a la reunió constitutiva de cadascuna d'elles, se n'establiran les regles de funcionament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran totes dues parts, i que s'aniran afegint al text original. Es crearà la Comissió Mixta Paritària (CMP), que entre les seves funcions tindrà les de: valoració de llocs de treball, Pla de formació dels treballadors/es, promoció interna, selecció i categories, Pla de pensions, Pla de carrera i gestió de competències de funcionarització.

Article 6

Seguiment

Comissió Mixta Paritària:

1. Es constituirà una Comissió Mixta Paritària encarregada del seguiment d'aquest Acord, que estarà constituïda fins a un màxim de 2 representants per la part social i 2 per part de l'Ajuntament.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Acord, així com de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

3. La Comissió durà a terme dues reunions ordinàries mínim a l'any. També podrà reunir-se extraordinàriament a les 48 hores a sol·licitud de qualsevulla de les parts.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Mixta Paritària s'establiran per unanimitat i, si no hi ha acord, s'eleva a l'òrgan competent perquè resolgui.

Article 7

Mediació

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Mixta Paritària de seguiment o en qualsevol altra comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el TLC (Tribunal Laboral de Catalun-

ya), una vegada convocada i realitzada una Comissió específica per debatre els temes de desacord.

Article 8

Vinculació i condicions més avantatjoses:

1. En tot allò no previst ni regulat en aquest Acord, les parts actuaran d'acord amb allò que disposen la legislació i les disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

2. Qualsevol acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, serà informat per la Comissió Mixta Paritària.

3. Vinculació a la totalitat:

a) Les condicions pactades en aquest acord formen un tot orgànic indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

b) En el cas que l'autoritat legal, en exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció anul·lés total o parcialment algunes de les seves clàusules o articles, ambdues parts acataran allò que s'estableixi per sentència ferma, sens perjudici de negociar les matèries anul·lades, tot i quedar la resta de l'acord en vigor, llevat que es tracti de matèries que afectin a condicions substancials de la relació de treball.

Article 9

Conciliació i mediació

Les parts negociadores d'aquest acord, acorden expressa i voluntàriament el sotmetent a l'òrgan de mediació i conciliació del TLC en aquelles matèries que no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tan sols a través de la Comissió Mixta Paritària d'interpretació de l'acord, tant si estan regulades a l'acord com si afecten a l'aplicació de normativa que afecti la relació laboral.

CAPÍTOL 2

CONDICIONS DE TREBALL

Article 10

Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament. No obstant això, els canvis organitzatius que afectin col·lectius en les seves condicions de treball s'hauran de consensuar amb el Representant de Personal del àmbit de aplicació del present acord.

Article 11

Jornada laboral

1. S'estableixen les jornades de treball següents: ordinària i especials.

Aquestes pretenen assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció als ciutadans.

2. La jornada ordinària integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada podrà distribuir-se segons les

Generalitat de Catalunya

modalitats següents i un màxim de 37 hores 30 minuts per tots/es els treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord per l'any 2009 i a partir de la signatura d'aquest acord conveni. De forma progressiva s'estudiarà la possibilitat de la reducció de jornada dins de la CMP fins al final de la vigència d'aquest conveni, en funció de les possibilitats econòmiques i organitzatives de l'Ajuntament

La jornada per als treballadors inclosos en aquest Acord, serà:

Per oficines l'horari de 8.00 h a 15.00 hores de dilluns a divendres i una tarda a determinar de 16.00 h a 18.30 h.

La jornada intensiva d'estiu a les Oficines Municipals és la següent:

Juliol: matí de 8.00 a 15.00 h i una tarda rotativa per treballador/a a la setmana de 17.00 a 20.00 h.

Agost: matins de 9.00 a 14.00 h. (sense descans).

Jornada normal de 8.00 a 13.00 i de 15.00 a 17.30 h per la brigada. Jornada intensiva des de 15 juny al 15 setembre de 6.30 a 14.00 h.

a) Especials a determinar i acordar entre treballadors/res festes locals i totes aquelles d'interès pel municipi.

Article 12

Treballs extraordinaris

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb la contractació del personal necessari.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats de manera voluntària i fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta escrita del responsable corresponent. Aquests treballs seran compensats de la manera establerta a l'article 27 d'aquest Conveni.

3. Per a la Guàrdia Municipal, en cas futur de la seva creació, s'entendrà com a treballs o serveis especials i extraordinaris, aquells que no quedin retribuïts i especificats en els diferents complements que configuren la nòmina personal de cada funcionari i fora del quadrant horari normal. No obstant això, qualsevol tema de condicions laborals futurs relacionats amb la guardi o policia local dins de la vigència d'aquesta acord - conveni serà sotmesa a la negociació entre la representació sindical i la corporació.

Article 13

Assistència a judicis

Per als/les treballadors/res i pel que fa referència a les dietes per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals, i sempre que sigui en horari no laboral, són les següents:

a) Citació en el partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral en un dia feiner: 20,53 EUR.

b) Citació en el partit judicial, en un dia de descans o festiu: 34,33 EUR.

c) Citació fora del partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral: 35,04 EUR.

d) Citació fora del partit judicial, en un dia de descans o festiu: 52,55 EUR.

e) Citació en període de baixa laboral, tan sigui dins o fora del partit judicial: 37,66 EUR.

Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin el PGE, per als altres conceptes, fins que es puguin negociar.

Article 14

Puntualitat

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Aquest personal gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts a l'inici de la jornada de treball, sense establir-se com una norma diària, els quals hauran de compensar-se al terme d'aquesta. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment. També es pot gaudir de flexibilitat horària recuperable mínim 1 hora i màxim 7 h, per a visites o proves mèdiques a ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i per a reunions de tutoria amb docents responsables dels fills, a recuperar durant la mateixa setmana o següent immediata.

Article 15

Descans dins de la jornada de treball

1. El personal que presti els seus serveis en règim de jornada continua de 6 hores gaudirà d'una pausa de 25 minuts diaris, jornada continua de cinc hores 20 minuts i jornada continua de quatre hores de 15 minuts els quals es computaran com a treball efectiu.

2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

Article 16

Calendari laboral

1. El departament de personal o responsable de personal de l'ajuntament, abans del dia 15 de març de cada any, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament Vallbona d'Anoia, el qual serà consensuat amb el/la Representant de Personal en funció de lo establert al EBEP.

Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració del/ la Representant de Personal, el qual podrà formular les al·legacions que estimi oportunes.

2. El calendari laboral definitivament aprovat serà exposat en el tauler d'edictes de la casa consistorial i en la resta de dependències municipals.

CAPÍTOL 3

VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS

Article 17

Vacances

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals de dilluns a divendres, o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor. A aquest efecte no es consideraran com a dies laborals els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris especials.

L'acreditació de 15 anys de servei a l'Administració, conferirà als treballadors/es en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni el dret de fruit dels següents dies de vacances anuals:

15 anys de servei: 23 dies laborals de vacances.

25 anys de servei: 24 dies laborals de vacances.

A l'efecte de determinar l'esmentada proporció en cas que la situació d'actiu sigui inferior a 1 any, s'entendrà que l'any comença l'1 de juliol anterior i acaba el 30 de juny de l'any actual, a raó de 1,833 dies laborals per mes sencer treballat.

Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas no seran retribuïdes.

Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural, per causes no imputables al treballador o per haver estat aquest en situació de baixa per accident de treball o permís per maternitat o paternitat en funció de lo regulat a la Llei de Conciliació de la Vida personal, familiar i laboral al servei de les administracions públiques de Catalunya, les vacances es podran realitzar fins al 31 de gener de l'any següent.

2. Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable del servei, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

3. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà abans del dia 5 d'abril el quadre de vacances del personal afecte a aquest al Departament de Personal. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 30 d'abril.

No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit si porta el vist-i-plau de la persona responsable del departament al qual pertany el sol·licitant.

4. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més carregats familiars, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat. Aquest cri-

Generalitat de Catalunya

teri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós treballadors de l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms municipals, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

5. Cap treballador no pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident, maternitat, paternitat o per naixement, adopció o acolliment.

6. Si, durant el període de vacances descrit, es produeix un accident que comporti més de 5 dies de recuperació o un ingrés hospitalari per ITCC superior a els 3 dies, les vacances s'interrompen una vegada s'hagi presentat la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances quan obtingui l'alta mèdica. De igual manera en cas de maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment, en funció de lo regulat per la Llei 8/2006, de 5 juliol, referent a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Article 18

Permisos retribuïts

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents:

a) Pel naixement d'un fill, adopció o acolliment 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents al naixement, o arribada del menor adoptat o acollit. Si són dos menors 10 dies i si són 3 o més 15.

b) Permís de paternitat per el naixement, adopció o acolliment de un fill, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir, des de la data del naixement, des del finiment del permís de naixement del fill o filla, i fins que fineixi el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

c) En cas d'intervenció quirúrgica o per atenció a fills o filles prematurs, el equivalent al temps d'hospitalització, màxim 12 setmanes. Aquests dies es podran gaudir, de forma continuada i a petició del treballador/a, dintre de les 2 primeres setmanes en què hagi tingut lloc el fet.

d) Per la mort, la intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o hagi estat el tutor legal del treballador, 4 dies sigui on sigui el fet, tret del cas de defunció, intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o malaltia greu que, si és fora de Catalunya, seran 6 dies.

e) Per la mort d'un familiar de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps imprescindible per assistir al funeral, graduant-se en funció de la distància i de la coincidència amb la jornada laboral, amb una limitació màxima d'1 dia quan el funeral és en una població distant de Vallbona d'A-

noia, però dins de Catalunya i 3 dies quan és en una població fora de Catalunya.

f) Per la boda d'un familiar fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el dia, amb independència de la localitat, en què es produeixi el fet, sempre que l'esdeveniment coincideixi en dia laborable del peticionari.

g) Per visites mèdiques del treballador/a, fills o parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, el temps mínim necessari amb la seva posterior justificació documental.

h) Per trasllats de domicili, dins de la mateixa localitat de 1 hàbil dia i si és fora de la localitat fins als 3 hàbils

i) Per matriculació i concurs en exàmens i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics, els dies durant els quals aquests es porten a terme.

j) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

k) Per atendre un fill o filla de menys de 9 mesos, 1 hora diària d'absència del treball per lactància Aquest període de temps podrà gaudir-se abans, durant o en finalitzar la jornada laboral. D'aquest permís podrà fer-ne ús qualsevol dels 2 membres de la parella, sempre que s'acrediti que l'altre no en gaudeix

En cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills nascuts, tenint en compte que, en el supòsit que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible als casos d'adopció o acolliment, sempre que es compleixin la resta de requisits.

l) Per natalitat, adopcions o acolliments, es podrà gaudir dels permisos que han estat modificats i regulats mitjançant la Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya de 5 de juliol, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes.

m) Per situacions de violència de gènere. El personal víctima de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu s'hagin d'absentar del seu lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

n) Per assumptes personals sense justificació, 6 dies de permís a l'any (9 per funcionaris) o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat i amb 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, amb un increment de un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per atendre assumptes propis, sens perjudici que es distribueixin entre Setmana Santa i Nadal.

o) Els dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener s'haurà de treballar mitja jornada de matí i a negociar amb treballadors el horari a fer-hi, s'entendran la resta de jornada com festiva i retribuïts per a tota la plantilla.

Per el 2010 i 2011 en funció de l'experiència del 2009 es podrà negociar dins del calendari laboral aquests dies com festius retribuïts.

2. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), e), f), g), k) i l), seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, que hauran d'acreditar documentalment aquesta condició.

3. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), i), j), k), l) i m), seran comunicats al responsable del servei corresponent, però no serà necessària la seva autorització.

4. Els permisos assenyalats en el apartat n) hauran de ser sol·licitats per escrit al responsable del servei amb una antelació mínima d'una setmana i aquest haurà de donar resposta amb un màxim de 48 hores dins de període laborable (sense contar caps de setmana i festius). Si passat aquest període ni hi hagués resposta el permís es donaria per concedit. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei. A excepció dels casos de Festa Major, Setmana Santa, festa del Roser que serà necessari la cobertura mínima dels serveis

Article 19

Llicències

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir de llicències retribuïdes per les causes següents:

a) Per raó de matrimoni o relació de fet, que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència, 15 dies naturals consecutius dins del any següent a comptar des de la data del casament o inici de la convivència.

b) Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, es crea una bossa anual de 180 hores d'utilització sindical en funció de les necessitats inherents al càrrec, d'acord amb el que disposa la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació i l'acord regulat amb aquest document, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques. Quedaran excloses totes les hores necessàries per preparació i negociació de acords que afectin a la resta de personal comprès dins del àmbit de aplicació d'aquesta acord, a més de tota la formació justificada en prevenció de riscos, que aniran a conte del Ajuntament.

c) Per raó de part, es té dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes per cada fill o filla, en les condicions establertes a la Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, Llei 8/ 2006, de la Generalitat de Catalunya de 5 de juliol.

Generalitat de Catalunya

d) Per raó d'adopció d'un fill, es té dret a una llicència de 16 setmanes, ampliable dues setmanes més per cada fill, sigui l'edat que sigui i es podrà iniciar 1 mes abans de la resolució d'adopció si s'ha de viatjar al país d'origen.

En el supòsit que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

e) En tots els casos el règim de matrimoni es farà extensiu a les parelles de fet, sense distinció per raó d'orientació sexual.

f) Tots els supòsits de permisos i llicències no regulats en el present Acord, es d'aplicació el més beneficiós establert a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i Llei de conciliació de vida personal, familiar i laboral de Catalunya.

2. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir de llicències no retribuïdes per les causes següents:

a) Per assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys.

Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 6 mesos cada 2 anys.

c) Quan, per raó de guarda legal, adopció i acolliment cal atènyer-se al que regula la Llei 8/2006, de la Generalitat de Catalunya, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes.

d) Per a tenir cura de persones situació de dependència, incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare, en aquests dos casos ja sigui per consanguinitat o afinitat, incapacitats físicament si conviu amb el funcionari, en les condicions assenyalades en la Llei 39/2006, de promoció de la atenció personal i atenció a les persones amb dependència.

Les llicències assenyalades en els apartats 2.c) i 2.d) seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, que hauran d'acreditar-se documentalment.

Article 20

Jornada reduïda per interès particular

1. En aquells casos que resulti compatible amb el caràcter del lloc de treball, el personal podrà demanar el reconeixement d'una jornada reduïda ininterrompuda, iniciant-la 1 hora més tard i finalitzant-ne 1 hora abans de la finalització de la seva jornada, percebent el 80% de les seves retribucions, amb una limitació màxim de 1 any i amb la possibilitat en funció de necessitats de una ampliació al final del període.

En el cas de persones o col·lectius que tinguin una jornada especial, s'estudiarà, en cada cas, al moment de la presentació de la instància la viabilitat d'aquesta jornada i les seves repercussions retributives.

La denegació de la sol·licitud haurà de justificar-se raonadament. En qualsevol cas, serà necessari l'informe del representant de perso-

nal.

2. Aquesta modalitat de jornada serà incompatible amb el gaudi de qualsevol altre concepte de jornada reduïda.

Article 21

Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals o bé per raó del servei, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al responsable del servei, i aquest al Departament de Personal, amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

2. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se al responsable del servei, i aquest al Departament de Personal, dins del dia hàbil següent a aquell en què ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies.

3. Periòdicament s'informarà al Representant de Personal d'aquestes incidències.

Article 22

Excedències

a) Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessària haver prestat serveis durant cinc anys a l'Administració del àmbit d'aplicació del present acord. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 1 any. Aquesta situació no comportarà retribucions, ni computarà per els efectes de ascensos, triennis i drets en el regim de la Seguretat Social que les hi sigui d'aplicació.

b) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per a tenir cura de cada fill, sigui per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa i amb dret de reserva del seu lloc de treball.

c) Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que estigui al seu càrrec i que, per raó d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta excedència posarà fi a la que es vingués gaudint.

d) Excedència voluntària per violència de gènere, es concedirà pel temps que ho sol·liciten, sense una antiguitat mínima prèvia per aquest dret i amb la particularitat que els quatre primers mesos les retribucions seran íntegres.

En els supòsits b), c) i d) el període de permanència en excedència serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius. Durant els dos primers anys, els treballadors/es tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i dret a rebre i participar en cursos de

formació a excepció del supòsit d) que serà pel temps necessari.

Per les situacions diferents s'aplicarà el règim legislatiu vigent de la funció pública (EBEP).

CAPÍTOL 4

CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 23

Retribucions

1. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

2. Es farà efectiu qualsevol increment, ja sigui percentual o en forma de gratificació, que a nivell de l'Estat o de la Comunitat Autònoma sigui legislat per als funcionaris.

3. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà el dia 30 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre que serà el dia 21. No obstant això, quan el dia 30 o 21 sigui dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia hàbil anterior, és a dir en divendres

Article 24

Triennis

1. El reconeixement dels triennis operarà de manera automàtica sense necessitat que sigui sol·licitat per la persona interessada.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes en què vençin.

2. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici, de conformitat amb la darrera categoria a la qual pertany l'empleat de l'Ajuntament i amb independència de la categoria que tingués aquest en el moment en què els triennis es van acreditar. Tot això per tal d'igualar el tractament d'aquest concepte retributiu per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, supeditat a l'acord d'aplicació de la valoració de llocs de treball per la estructuració final de les nòmines (SB, CD, triennis, CE, CP).

Article 25

Pagues extraordinàries

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà 2 pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, les quals seran satisfetes conjuntament amb les nòmines d'aquests 2 mesos. En cas de que algú/na treballador/a tingues prorratejat les pagues extres em mantindran la forma d'abonament si el propi treballador/a està d'acord.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la corresponent al 100% d'1 mensualitat del sou base, els triennis i la

Generalitat de Catalunya

resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat).

Article 26

Control de presència

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableix l'Ajuntament, previ consens amb la part social, havent de complir la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

3. L'absència per indisposició no superior a 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o el cap de personal.

4. La sol·licitud de llicències i permisos s'hauran de sol·licitar amb set dies d'antelació i amb els impresos normalitzats a tal efecte, llevat d'aquells casos urgents o imprevisibles.

La resposta a aquestes sol·licituds s'haurà de donar en un termini màxim de 48 hores en dies laborables, en cas de no resposta s'entendrà com concedides les sol·licituds.

Article 27

Retribució dels treballs extraordinaris

1. Per a la compensació dels treballs extraordinaris, es podrà optar entre abonar-les al preu estipulat, el qual figura al final d'aquest article, o compensar-les amb dies festius. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació.

2. Per l'abonament econòmic d'aquests treballs s'aplicarà a raó de 1,5 hores per hora normal (150%), 1,75 hores per hora festiva o nocturna (175%) i 2 hores per hora festiva i nocturna (200%).

3. Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal, inclosos tots els conceptes generals bruts anuals, és a dir tots.

En tots els casos, la retribució de les gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, i l'abonament d'aquests serveis es farà efectiu el mes següent de la seva realització.

4. La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb els criteris següents:

Per cada hora de servei extraordinària efectuada en dia feiner, de dilluns a divendres, es compensarà amb 1'5 hores de descans.

Per cada hora de servei extraordinari presat en horari nocturn, en dissabte, en dia festiu, inhàbil, es compensarà amb 1,75 hores de descans.

Per cada hora de servei extraordinari presat en horari festiu nocturn, es compensarà amb 2 hores de descans.

Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores.

Les hores de descans acumulades es gau-

diran durant els dies que, els/les treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, sol·liciti, i podran ser gaudides juntament amb altres períodes de descans d'aquest.

5. El departament de personal o responsable de personal haurà d'informar periòdicament al representant de personal de les incidències en relació amb els treballs extraordinaris.

El preu d'hora extraordinària tindrà el mateix augment que els altres conceptes retributius.

Article 28

Dietses i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de circumstancialment hagi de desplaçar-se per desenvolupar tasques fora del seu centre físic de treball habitual i disposi a aquest efecte de l'autorització corresponent percebrà les indemnitzacions que s'escaiguin en funció de lo regulat al RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei

Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. L'import de les dietes serà el següent:

Grups A1(A), A2(B) per allotjament 65,97, per manutenció 37,40 i per dieta sencera 103,37 EUR, concepte dia.

Grups C1(C), C2(D), AP(E) per allotjament 48,92, per manutenció 28,21 i per dieta sencera 77,13 EUR, concepte dia.

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels PGE fixada per l'Estat dins del % calculat.

Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral de cada cas.

3. El règim de les despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionaments i de peatges d'autopistes.

El preu del quilometratge es fixa a 0,20 EUR/km. Aquesta quantitat, però, s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

La data límit mensual per presentar les dietes s'estableix fins al dia 10 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, que serà el dia 5. Si es presenten amb posterioritat a aquesta data, el pagament es farà efectiu al venciment de la nòmina del mes següent.

4. Per percebre l'import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents i s'abonaran com a màxim les quantitats reflectides al apartat 2.

Per percebre aquestes dietes, mensualment, la persona interessada haurà d'emplenar un full de desplaçament que es facilitarà al personal, en el qual constaran tots els desplaçaments mensuals i el quilometratge, i haurà d'anar conformat i signat per la direcció del servei o pel comandament en el qual delegui.

Les indemnitzacions seran computades i

abonades en la nòmina mensualment i s'especificaran clarament en aquesta.

No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar és superior a 60 EUR, aquest import es podrà demanar per avançat sens perjudici de justificar-les posteriorment.

5. El Departament de Personal o Responsable de Personal haurà d'informar periòdicament al/la Representant de Personal de les incidències en relació amb les dietes i despeses de viatge.

Article 29

Substitucions

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, vacances, incapacitat laboral transitòria, etc., s'assignin sempre per escrit, amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual, la persona que substitueixi, percebrà un increment de la diferència retributiva del salari base i complement de destí existent entre ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions en proporció a las tasques desenvolupades.

3. En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior com un concepte retributiu transitori.

CAPÍTOL 5

PROMOCIÓ I FORMACIÓ

Article 30

Dret a la formació i promoció

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Acord té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constants.

2. A aquest efecte, l'Ajuntament de Vallbona d'Anoia disposaran les eines necessàries per fer-ho efectiu.

3. Com a instruments, entre d'altres, per aconseguir l'esmentada promoció, formació i perfeccionament professional, carrera administrativa i el Pla de formació creat en aquest Acord.

Article 31

Formació

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'Ajuntament, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors.

2. Aquesta formació ha de servir:

2.1 Per solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents.

2.2 Perquè els treballadors millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

2.3 Perquè el ciutadà vegi com rep serveis

Generalitat de Catalunya

de millor qualitat.

3. L'Ajuntament facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest Acord - Conveni, garantint el dret dels treballadors a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals

Per tant, possibilitarà la participació de tots/es els treballadors/es, almenys en 1 curs de formació a l'any.

4. Dins la CMP s'estudiarà l'aplicació del Pla de formació, amb les funcions següents:

Aprovació de la programació dels cursos de formació contínua interna.

Aprovació dels aspirants a la participació als cursos.

Disposar de la informació pressupostària per a la formació interna.

Controlar el compliment de les hores anuals de formació que l'Ajuntament ha de garantir als treballadors.

Controlar i gestionar i aplicar el Pla de formació.

Article 32

Pla de formació

Aquest Pla tindrà la mateixa durada que l'acord Conveni.

Per garantir aquest Pla, l'Ajuntament destinaran un 0,1% del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió, anual, incrementant cada any amb els excedents dels anys anteriors.

Per realitzar un pla de formació que sigui efectiu, cal fer:

Recollir la informació necessària des de tots els àmbits.

Identificar els problemes i les possibles oportunitats de canvi i de millora.

Analitzar les causes i les possibles col·lectius afectats, de forma directa o indirecta.

Identificar la situació desitjada, és a dir, descriure la situació de millora que s'espera en el futur, un cop resolt els problemes.

Formació del personal:

La formació del personal es dividirà en programada i no programada.

La formació programada és aquella que promou i organitza l'Ajuntament d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal.

La formació no programada és la que duen a terme puntualment els treballadors per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal.

Criteris generals sobre la formació programada:

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els treballadors que tinguin caràcter de fixos en plantilla, així com el personal interí sense limitacions de temps.

2. El responsable de personal, d'acord amb els objectius del Pla de formació, elaborarà el programa de cursos i n'establirà el calendari, horaris i prioritats,

3. El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els treballadors

4. En el cas de fer alguna activitat formativa

per continguts concrets, aquests vindran informats puntualment i la resta de personal també en tindran coneixement.

5. Si un treballador desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho, seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents. La CMP en formació estarà al corrent de totes les sol·licituds.

6. La sol·licitud es farà arribar al responsable de personal, on se li donarà el tràmit que correspongui. Cal tenir present que elements com l'horari de celebració, l'activitat formativa, la situació laboral del sol·licitant, les faltes reiterades a altres cursos, són factors que es poden tenir en compte a l'hora d'acceptar o no una sol·licitud.

7. Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.

8. Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun treballador, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà al responsable de personal.

9. Tant l'empresa formadora com els assistents a l'activitat formativa en faran la corresponent avaluació.

10. Queda implícit que la reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no aprovació de posteriors sol·licituds de formació.

Criteris generals sobre formació no programada:

La tramitació a seguir per sol·licitar l'assistència serà la mateixa que per la programada.

Es distingiran 2 apartats:

a) Formació relacionada amb el lloc de treball.

1. Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza el treballador segons el seu lloc de treball o una vinculació amb la carrera professional.

2. Ha de ser d'un alt interès pel treballador, o per l'Ajuntament.

3. Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa, sempre que sigui possible.

b) Formació personal:

El treballador pot marcar-se les seves fites personals de formació relacionades amb la seva feina diària.

En aquest sentit l'Ajuntament ha de preveure una partida dins del pressupost establert per la formació anual, i incrementar-se cada any amb els excedents dels anys anteriors, per ajuts als treballadors amb interessos de formació (beques).

En funció de la disponibilitat econòmica, és a dir si el nombre de sol·licituds supera la quantitat assignada, es concediran les beques sobre la base dels següents criteris:

Nombre de beques concedides durant els anys anteriors i l'any en curs.

Aprofitament de les beques concedides durant els anys anteriors.

No haver realitzat cap tipus de formació l'any de la petició, ni tenir-ne cap de previst.

Quan no hi hagi suficients diners per becar la totalitat de la formació s'adjudicaran per ordre de les que obtinguin la puntuació més alta.

Si al finalitzar l'activitat formativa, el treballador no presenta el certificat d'aprofitament raonable del curs, haurà de tornar l'ajut a l'Ajuntament. En cas de discrepància es farà arribar pel seu acord definitiu a la Comissió Mixta Paritària.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball.

Article 33

Promoció interna

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup de titulació a un altre de superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, es valorarà la possibilitat inicial de una promoció interna en funció del lloc a cobrir de les places de llocs de treball de l'oferta pública, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris i estigui interessat a participar-hi.

Quan alguna de les places de promoció interna resultés deserta, l'Ajuntament podrà procedir a la seva convocatòria per concurs-oposició.

A l'hora de valorar els mèrits en la fase de concurs, la totalitat de la valoració serà de 16 punts, dels quals 7 es repartiran necessàriament de la manera següent:

Per tasques prestades a l'Ajuntament i/o dels seus organismes autònoms i relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 1 punt/any treballat, havent-se de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any fins a un màxim de 4 punts.

Per tasques prestades a l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms i no relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 0,5 punts/any treballat, havent-se de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any fins a un màxim de 3 punts.

En el cas que la totalitat de la valoració fos superior o inferior als 16 punts esmentats, la regla transcrita s'aplicarà de manera proporcional.

3. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs entre els treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que reuneixin els requisits exigits amb caràcter general.

El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà sotmès a la consideració de la CMP, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

4. La Comissió Mixta desenvoluparà:

L'elaboració de les bases de convocatòria tant de contractació com de promoció interna.

Atendrà les reclamacions que es puguin produir sobre les diferents categories professionals.

Generalitat de Catalunya

Negociació de l'oferta d'ocupació per determinar les places que seran de promoció interna.

Controlar i fer aplicar aquest article i els dubtes i problemes que sorgeixin.

Aquesta Comissió estarà formada per 2 representants dels treballadors i 2 de l'Administració.

Article 34

Oferta pública d'ocupació

1. L'oferta pública d'ocupació anual de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms serà negociada amb la part social Representant de Personal.

2. L'Ajuntament es compromet a facilitar, en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució a les ofertes de places públiques.

Article 35

Valoració de llocs de treball

L'Ajuntament dins del any 2009, es compromet a la sol·licitud a la diputació de Barcelona de l'estudi necessari per la valoració dels tots els llocs de treball dependents directe o indirectament d'aquest Ajuntament

Els processos de mobilitat interna, promoció interna i reorganitzacions administratives realitzades i el propi dinamisme de l'Ajuntament, fan necessari la creació d'una Comissió de Valoració de Llocs de Treball. Aquesta Comissió es crearà per tal d'estudiar, adaptar a la realitat i resoldre qualsevol discrepància o problema de l'actual valoració i poder fer-ne un seguiment. En la mateixa es decidirà el nombre de representants per ambdues parts, així com el sistema de funcionament. L'Ajuntament elaborarà anualment la relació de llocs de treball.

CAPÍTOL 6

CONDICIONS SOCIALS

Article 36

Incapacitat transitòria

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, quan es trobi en situació d'incapacitat transitòria per al servei per accident de treball o enfermetat professional, percebrà íntegrament la seva retribució. Si es per Incapacitat temporal per contingències comunes el 100% fins a un màxim de tres mesos a l'any.

2. L'Ajuntament podrà establir, dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de control mèdic que consideri convenients.

En cas de presumir-se l'existència d'irregularitats, s'inclourà, prèvia comunicació al representant de personal, el corresponent expedient disciplinari a l'efecte de determinar si s'ha comès una falta.

Article 37

Ajuts per a familiars disminuïts

1. Els treballadors/es que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent de consanguinitat o afinitat,

que siguin disminuïts físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre l'any 2009, en funció del grau de disminució, seran les següents:

Disminució entre un 33 i un 64%, 50 EUR.

Disminució entre un 65 i un 74%, 75 EUR.

Disminució igual o superior al 75%, 100 EUR.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

3. La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar disminuït, d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

4. Aquest ajut serà concedit, per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la disminució i la situació de dependència econòmica.

Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

5. L'ajut descrit es deixarà de percebre de concórrer alguna de les causes següents:

a) Defunció de la persona disminuïda o de la beneficiària.

b) Cessar la dependència econòmica de la persona disminuïda.

c) Pèrdua de la condició de treballador/a.

6. L'Ajuntament ajudarà en els tràmits d'accés dels disminuïts a centres especialitzats.

Article 38

Premis de permanència i jubilació

1. Els funcionaris que, trobant-se en servei actiu, totalitzin 20, 30 o 40 anys de servei a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms, tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, els premis següents:

a) 20 anys de servei: 360 EUR i 5 dies hàbils de permís retribuït.

b) 30 anys de servei: 540 EUR i 10 dies hàbils de permís retribuït.

c) 40 anys de servei: 720 EUR i 15 dies hàbils de permís retribuït.

Els dies de permís es gaudiran dins dels 12 mesos següents en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquests dies es podran gaudir de manera continuada.

2. S'atorgarà un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, que consistirà en l'abonament per una sola vegada d'una retribució per l'import d'1 mensualitat total bruta.

Article 39

Permuta del lloc de treball

Interna dins de l'Ajuntament

La permuta de sengles llocs de treball de 2 persones que tenen la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de Personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent, llevat d'impediments tècnics justificats que impedeixin el canvi, previ informe favorable de la representant dels treballadors.

Article 40

Pla de pensions

1. L'Ajuntament destinarà el 0,5% de la massa salarial bruta pel Pla de pensions dins de l'any 2009 bé a l'acord sindicats ACM o bé a altres opcions de Pla de pensions.

Article 41

Bestretes

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que es trobi en situació de servei actiu un mínim de 12 mesos a l'Ajuntament de Vallbona, tindrà dret a percebre una bestreta sense interès, a compte de les retribucions dels propers 12 ó 14 mesos de prestació de serveis, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats.

2. L'import de la bestreta serà igual a l'import d'1 ó 2 mensualitats de la retribució total bruta de la persona interessada.

Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda al llarg dels 12 ó 14 mesos posteriors a la concessió de la bestreta, segons hagi percebut 1 ó 2 mensualitats.

Ab independència del termini de reintegrament esmentat, el beneficiari podrà procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que consideri adient.

3. La persona interessada presentarà la sol·licitud de bestreta per escrit al Departament de Personal.

La bestreta serà atorgada per l'Alcaldia a proposta del regidor de personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

Periòdicament s'informarà al representant de personal de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 ó 14 mesos, respectivament, anteriors a la data de jubilació.

No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigués gaudint una i encara no l'hagués retornat.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació de servei actiu amb la corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida.

Article 42

Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que com-

Generalitat de Catalunya

portin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut 1 any des de l'atorgament, subjectant-se a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes i serà necessari un mínim de 12 mesos d'antiguitat.

Article 43

Assegurança de vida

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció 30.050 EUR, invalidesa permanent i gran invalidesa del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord 135.225 EUR.

Article 44

Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament de Vallbona d'Anoia mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions dels empleats públics pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació 600.000 EUR.

Article 45

Assistència lletrada

1. L'Ajuntament i els seus organismes autònoms garantirán l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a aquest Acord que el necessiti per raó de conflictes amb terceres persones derivats de la prestació del servei.

2. Es procurarà que el lletrat designat sigui sempre el mateix per motius lògics de funcionalitat.

3. L'Ajuntament es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin.

4. En casos excepcionals, quan les circumstàncies concurrents ho aconsellin, es podrà designar un lletrat que no pertanyi a la corporació. En aquests casos, s'elegirà, de comú acord, l'advocat i el procurador.

Article 46

Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que utilitzin vehicles municipals pel desenvolupament del seu lloc de treball.

Article 47

Retirada del permís de conduir

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre possibilitat dintre de l'horari laboral, excepte per alcoholèmies,

excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei, no impedirà que mentrestant el treballador segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, tot i el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions.

Article 48

Activitats municipals

1. L'Ajuntament sempre que sigui possible, facilitarà l'accés del seu personal a les activitats que organitzi directament així com a les instal·lacions de lleure municipals (ex.: piscina).

CAPÍTOL 7

SEGURETAT I SALUT

Article 49

Seguretat i salut laboral

1. L'Ajuntament de Vallbona d'Anoia posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat i la salut laboral del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, destinant-t'hi una partida pressupostària anual en proporció a les necessitats reals anuals, que serà la fixada per l'any 2009 en el pressupost municipal, la qual s'anirà incrementant amb el mateix percentatge que marquin els PGE.

Ahora, es reunirà el delegat/da de prevenció amb el/la representant de l'Ajuntament per tractar els temes de Seguretat i Salut Laboral.

2. Seran competents per tractar temes relacionats amb estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat i salut laboral (espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball, vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, etc.).

Aquesta Comissió proposarà l'import a destinar a la partida pressupostària anual esmentada en el punt 1 d'aquest article.

Podran sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposi d'un informe mèdic que acrediti que aquesta comporta un risc per a la salut del personal afectat.

3. Disposarà de l'assessorament tècnic i jurídic necessari, que serà facilitat per l'Ajuntament a mes de assessorament extern regulat per la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 50

Mesures preventives

1. A l'efecte de garantir l'adequada salut del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es procedirà a proposta de les parts a una vigilància mèdica en funció dels riscos relatius a la seguretat i salut en el treball.

2. Aquelles persones que ho considerin convenient per les seves circumstàncies personals o pel lloc de treball que ocupen tindran dret a rebre per part de l'Ajuntament, prèvia proposta, les vacunes que s'estimin oportunes (grip, tètanus, hepatitis B, etc.).

Article 51

Revisions mèdiques

1. Anualment es durà a terme una revisió mèdica de caràcter voluntari i gratuït per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.

2. El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.

Article 52

Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. El personal en situació d'actiu que, per raó d'edat o malaltia, hagi d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional s'intentarà fer-ne un trasllat a un lloc de treball que, d'acord amb la seva edat i capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

2. Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball, serà necessària una valoració mèdica prèvia i la consulta preceptiva a Representant de Personal i comunicació al/les representant/s dels/les treballadors/res

Article 53

Protecció de l'embaràs

Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la funcionària gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament mitjançant la petició escrita de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia. Així mateix s'autoritzarà l'adaptació de l'horari de la treballadora gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part, o a qualsevol altra activitat, prèvia prescripció facultativa.

Per tant, l'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per evitar qualsevol risc, i adaptarà les condicions i el temps de treball de la treballadora afectada de la manera següent:

a) Des de l'inici de l'embaràs i fins a finalitzar el període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill, es deixarà d'efectuar cas de desistir-hi torn de nit, així com qualsevol altre torn rotatiu, passant a efectuar torn fix (matí, tarda), i de forma voluntària es podrà realitzar torn partit.

b) Un cop finalitzat el període de lactància, o abans si la treballadora així ho sol·licita i no suposi un risc per a la treballadora, tornarà a ocupar el lloc de treball que tenia abans de la gestació.

e) En cap cas la treballadora no perdrà les condicions econòmiques que gaudia abans del període de gestació.

f) Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquests acords, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent, mentre no es negocï el contrari.

Article 54

Generalitat de Catalunya

Farmacíola

1. A totes les dependències de l'Ajuntament i centres relacionats hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.

2. El manteniment de les farmaciols correspondrà a la persona en qui es delegui.

Article 55

Programes de seguretat i salut

1. L'Ajuntament impulsarà plans i programes de seguretat i salut en el treball, els quals comprendran, entre d'altres, les accions següents:

- a) Programes de formació
- b) Programes d'avaluació de riscos

2. Es desenvoluparà periòdicament almenys una acció formativa corresponent a la línia de risc del lloc de treball.

Aquestes accions aniran adreçades a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

3. Es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que siguin proposats per les parts en matèria de Seguretat i Salut Laboral quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

4. Com a complement de les actuacions descrites, l'Ajuntament sol·licitarà periòdicament a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball la documentació que consideri necessària a fi que les pròpies persones interessades puguin conèixer millor els riscos del lloc de treball que ocupen i actuar en la prevenció d'aquests.

CAPÍTOL 8

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Article 56

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Vallbona d'Anoia garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Els treballadors, siguin o no representants dels treballadors/es, que tinguin responsabilitats en organismes d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic i estatal, disposaran del temps necessari per al compliment de les seves funcions.

Article 57

Competències i facultats del representant de personal

1. L'Ajuntament reconeix la capacitat de negociació i de representació del representant de personal.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest Acord, el representant de personal té les facultats següents:

2.1 Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament, sobre la política de personal de l'Ajuntament.

2.2 Rebre l'ordre del dia del Ple de la Comissió de Govern o de qualsevulla altra

comissió informativa quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a què es dugui a terme, a més de l'acta de la reunió anterior.

2.3 Emetre informe previ, sobre les matèries següents:

- a) Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.
- b) Plans de formació de personal.
- c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

4. Ésser informada de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus abans de l'adopció de la resolució definitiva.

5. Rebre informació i emetre informe previ en les matèries i assumptes següents:

- a) Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball.
- b) Règim de permisos, vacances i llicències.
- c) Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

7. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

8. Participar en la gestió d'obres socials per al personal que tingui o estableixi l'Ajuntament

9. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions als quals es refereix aquest Acord.

10. Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional i laboral amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.

11. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Article 58

Assistència a tribunals de selecció de personal

1. El/la representant de personal podrà sol·licitar la designació d'un/a representant a títol individual en els tribunals i òrgans de selecció de personal i segons lo regulat a l'article 60 de l'EBEP

Article 59

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix al representant de personal legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 60

Garanties i drets del representant de personal

El/la representant del personal disposarà, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms sense que es disturbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. Aquestes hores es poden acumular anualment en una borsa d'hores per la seva utilització en funció de les necessitats de la representació sindical, sense sobrepassar el màxim anual.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 40 hores.

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical.

En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència.

Article 61

Obligacions dels representants del personal

Els membre representant de personal s'obligarà expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

2. Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries de les quals la corporació assenyalí expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'Ajuntament no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 62

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident de treball, a tots els efectes, el que pateixin el representant de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 63

Mitjans materials

1. A l'efecte que el representant de personal pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà les dependències municipals amb les degudes condicions amb

Generalitat de Catalunya

el mobiliari i els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari, etc.).

2. Alhora s'abonarà prèvia justificació els desplaçaments amb tiquet o quilometratge per cost de representació sindical. Aquest ajut anirà destinat a sufragar les despeses derivades de les activitats pròpies, les quals hauran de justificar-se degudament.

Article 64

Assemblees

1. El representant de personal podrà convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti.

En aquest cas es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

3. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència.

L'Ajuntament posarà a disposició del representant de personal els mitjans necessaris perquè aquest Acord Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors, així aquest Acord Conveni serà imprès i tramès de forma individual a cada treballador.

Article 65

Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

De conformitat amb la Llei 3/2007, de 22 de març, i la resta de normativa aplicable, ambdues parts signants d'aquest acord es comprometen a dur duran les actuacions necessàries per a fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garanteix en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en:

- * L'accés a l'ocupació.
- * La formació professional.
- * La promoció professional.
- * Les condicions de treball.
- * L'ordenació del temps de treball, i
- * La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució d'11 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 28 de juliol de 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sal Costa, SA per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0805092).

ANNEX 1

VESTUARI

1. Disposicions generals

El personal que, pel seu lloc de treball, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari serà dotat d'aquest, d'acord amb el que s'especifica més endavant.

A les persones que inicien la seva prestació a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals. Es compta amb el bon criteri de tots els usuaris per tal que sol·licitin només aquelles peces que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

Els regidor de recursos humans s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal i el farà arribar al regidor d'Hisenda.

En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que n'impedeixi la normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada.

En cas de manifestar negligència en l'ús del vestuari que en produeixi el seu deteriorament prematur, la reposició anticipada anirà a càrrec de l'afectat.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusivament durant els horaris de treball.

CLÀUSULES ADDICIONALS

1. Formació

L'Ajuntament facilitarà la formació adequada per tal que els/les treballadors/res que ocupin un nou lloc de treball, el puguin exercir de manera correcta.

2. Llistat de llocs de treball

Dins del pressupost anual es contemplarà un llistat dels llocs de treball disponibles.

ANNEX 2

ESCOLA BRESSOL

1. Jornada laboral

La jornada ordinària laboral del personal

de l'Escola bressol quedarà distribuïda de dilluns a divendres i la durada serà de 37,5 hores setmanals.

La resta de condicions s'estableix al conveni acord general.

2. Horaris

La jornada laboral de les educadores serà l'establerta actualment i en cas de necessitat de modificacions per ampliació o reducció dels serveis es comunicarà amb la suficient antelació i raonadament.

Totes les hores fora de l'horari habitual, es considerarà com a hora extra remunerada o compensades en descans proporcional en funció de lo ja regulat al conveni d'aplicació de l'Ajuntament de Vallbona.

3. Substitucions

En el cas de baixa d'algun/a treballador/a de l'Escola, no es perdrà el dret a gaudir de les llicències, permisos i/o excedències legalment establerts.

4. Calendari

L'escola bressol de l'1 de setembre al 20 juliol.

5. Vacances

El període de vacances i les festes de lliure disposició durant el curs escolar seran les mateixes que realitzen l'alumnat, segons el calendari oficial publicat per Generalitat de Catalunya. Les festes locals seran les aprovades per l'Ajuntament de Vallbona.

Setmana Santa, com la resta d'escoles.

Estiu, des de l'1 d'agost fins al 31 d'agost.

En la vigília de Sant Joan, el personal educador farà jornada intensiva de 9.00 a 14.00 hores.

6. Ingrés de fills/es

Els/les fills/es de treballadors/es de l'Escola bressol s'aplicarà el criteri general de pre-inscripcions afavorint el seu ingrés a l'Escola (al igual que els fills/es de la resta de treballadors/es de l'Ajuntament).

A més es podrà establir una reducció del 40% de les quotes mensuals a abonar per aquest servei. A partir de l'1 de gener del 2010.

Barcelona, 11 de gener de 2010.

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

062010000089

—*

Atès que en data 28 de juliol 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'empresa Sal Costa, SA per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0805092) 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