

Generalitat de Catalunya

	Sou base	Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Nocturnitat		Sou base	Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Nocturnitat
Cuiner 1a	1.150,24	26,84				Aux. Clínica	1.018,53	17,94			
Cuiner de 2a.	1.018,52	17,94				Gerocultor / Aux. Geriatria	1.007,43	17,94			251,86
Ajudant de cuina	976,00	17,94				Netejador/a	976,00	17,94			
Oficial Administratiu 1a.	1.150,69	26,84	308,60			Zelador	976,00	17,94			
Aux. Administratiu	1.018,53	17,94				Vetllador/a	1.007,43	17,94			251,86
Oficial 1ª ser. Tec	1.145,99	26,84				Bugader/a	976,00	17,94			
Animador socio - cultural	1.145,99	26,84				En pràctiques i aprenentatge	Segons disposicions vigents				

Barcelona, 13 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002408



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 13 d'abril de 2010, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816242).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de febrer de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816242) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE FOLGUEROLES PER ALS ANYS 2010-2011

Capítol 1

Disposicions Generals

Article 1

Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu és:

a. Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles

b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Folgueroles, d'acord amb la normativa vigent.

c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Folgueroles.

d. Tendir progressivament a l'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són els representants legals dels treballadors de l'Ajuntament com a part laboral, i els representants de l'Ajuntament de Folgueroles.

Article 2

Àmbit personal

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors què, amb relació jurídica laboral, prestin serveis a l'Ajuntament de Folgueroles.

Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació el personal eventual de confiança, alta direcció i assessorament especial, personal no comprès en paràgraf anterior

Article 3

Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal pel Ple de la corporació. La vigència d'aquest Conveni serà de 2 anys, de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2011, excepte aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

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 Conveni.

Article 5

Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termini de tres mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat en tota la seva extensió per períodes successius d'un any.

2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular per escrit i hi ha d'haver constància fefaent d'aquesta per l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Article 6

Interpretació i aplicació

Com a norma general, totes les condicions establertes al present Conveni, en cas de dubte en quant al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de conformitat amb l'estudi i acord que s'adopti per la Comissió paritària de seguiment.

Article 7

Comissió Paritària de Seguiment

1. Dins dels 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària encarregada del seu seguiment i que estarà constituïda -pel representant dels treballadors laborals de l'Ajuntament i per l'Alcalde o regidor en qui delegui fins a un màxim de 2 representants per la part social i 2 per part de l'Ajuntament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran totes dues parts, s'aniran afegint al text original. Es podrà

Generalitat de Catalunya

aportar els assessors necessaris a petició de cadascuna de les parts.

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

A més de les pròpies de Paritària Seguint, la Comissió tractarà tots els altres assumptes que es derivin de l'aplicació del present Conveni i tots d'altres temes que sigui d'aplicació al conveni.

3. La Comissió es reunirà cada vegada que una de les parts ho sol·liciti en un termini màxim de 7 dies i de forma extraordinària, a petició expressa de qualsevol de les parts, en les 48 hores següents a la sol·licitud, sense que computin els dies festius.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Mixta Paritària s'establiran per unanimitat.

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 laboral, en exercici de les seves facultats, efectúe el control de la legalitat que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral 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 comunicar formalment i amb trenta dies d'anticipació sempre que sigui possible amb el/la Representant dels/les treballadors/res del àmbit de aplicació del present conveni i en funció a lo regulat a l'Estatut dels Treballadors/es.

Article 11

Jornada laboral

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

La jornada ordinària per a tot el personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, per l'any 2010 aquesta jornada serà de 38 hores setmanals i finalment a partir del 2011 la jornada serà de 37,30 hores setmanals. Són excepció l'administració i els tallers terapèutics, que es regulen en funció de la jornada establerta de 37,30 h setmanals.

El personal beneficiat per la reducció de la jornada haurà de garantir, en la mesura que sigui possible, la realització de les mateixes tasques que realitza fins ara de manera que per fer-les no calgui procedir, si no és imprescindible, a noves contractacions.

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 28 d'aquest Conveni.

3. En cap cas se superarà el nombre màxim d'hores extraordinàries establertes a l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors

Article 13

Assistència a judicis

Per als/les treballadors/es pel que fa referència a les dietes corresponents per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals o derivat de un fet relacionat amb el treball habitual, sempre que sigui en horari no laboral, el pagament de les quantitats seran el següents.

1. Despeses de locomoció en la manera determinada per l'Ordre Ministerial EHA/3770/2005, d'1 de desembre per al personal de l'Administració:

L'import de la indemnització a percebre per despesa de viatge per l'ús de vehicle particular en comissió de servei, previst al RD 462/2002, de 24 de maig, queda fitxat en 0,19 EUR per quilòmetre recorregut per l'ús d'automòbils i en 0,078 EUR per el de motocicleta.

2. Dietes, segons la Resolució Ministerial 2.12.2005.

Dietes en territori nacional

Grups	Quanties en EUR		
	Per allotjament	Per manutenció	Dieta sencera
Grup 1	102,56	53,34	155,90
Grup 2	65,97	37,40	103,37
Grup 3	48,92	28,21	77,13

3. Hores: es retribuïran en la mateixa quantia que les hores extraordinàries, totes les hores necessàries per assistir-hi a la citació judicial.

4. Aparcaments, autopistes... es retribuïran amb aportació de justificant.

5. Aquests imports s'adaptaran a les noves disposicions ministerials que els actualitzin.

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.

2. Aquest personal pot disposar d'una flexibilitat de 15 minuts a l'inici de la jornada de treball, sempre que no se'n faci ús de forma habitual i només per casos especials com pot ser causes de tràfic, urgències familiars, urgències fills/es...etc., els quals hauran de compensar-se al terme de la jornada. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

3. També es pot gaudir de flexibilitat horària recuperable mínim 1 hora i màxim 7 h, per a visites o proves mèdiques a ascendants 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, tot i que el segon grau només serà d'aplicació quan hi hagi tutela legal.

4. Al/la Representant dels Treballadors/es se li facilitarà quan ho demani les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es duguin a terme en relació amb el control d'assistència i de puntualitat, tal i com queda reflectit a l'Estatut dels Treballadors/es.

Article 15

Descans dins de la jornada de treball

1. El personal que presti els seus serveis en règim de jornada continua de set hores gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris, i en jornada continua de cinc 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. L'Alcaldia, abans del dia 15 de març de

Generalitat de Catalunya

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, el qual serà consensuat amb el/la Representant de Personal en funció d'allò establert a l'EBEP i l'ET, respectant la potestat de direcció de personal de l'Alcaldia.

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.

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 mèdica o permís per maternitat o paternitat, 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. Procediment:

- Abans del 30 de març, els treballadors proposaran per escrit a l'Alcaldia el seu calendari de vacances.

- Les vacances s'hauran de gaudir preferentment en un màxim de dos períodes, cap d'ells inferior a 7 dies.

- L'Alcaldia, escoltada la representació dels treballadors, dictarà resolució abans del 30 d'abril establint el calendari de vacances. Les modificacions posteriors d'aquest només podran ser a petició raonada del treballador i sempre que no alterin substancialment els períodes de vacances d'altres treballadors.

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 criteri 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, sem-

pre 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.

Article 18

Permisos retribuïts (EBEP, LLEI, ET)

1. Supòsits de concessió de permisos als treballadors/es i els seus requisits, efectes i duració: En tot allò que no contradigui la legislació aplicable els permisos i la seva duració seran, almenys, els següents:

a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en distinta localitat.

Quan es tracte de la defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en distinta localitat.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determina dins d'aquest conveni, amb l'antelació suficient de comunicació mínima de 24 hores.

d) Per a concórrer a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades si -per prescripció facultativa acreditada- s'han de realitzar en hores de treball.

f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dos fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumularà en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador o la treballadora tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dos hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el/la treballador/a tingui l'atenció directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que

requereix especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exercís cap activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el/la treballador/a que necessites encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exercís cap activitat retribuïda.

i) Per ser necessari atendre un familiar de primer grau, el/la treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre estos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

j) Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k) Per assumptes personals sense justificació, 9 dies de permís a l'any 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 complet a partir del vuitè. D'aquest dies es podrà fraccionar en hores fins a un màxim de 2 dies i sempre a petició del empleat/da al inici de cada any. La celebració d'aquests dies haurà de demanar-se formalment a l'Alcaldia amb una anticipació mínima d'una setmana i només podrà efectuar-se si està expressament autoritzada en resposta formal en el termini de 3 dies laborals hàbils des de la petició (la manca d'autorització expressa suposarà l'atorgament) L'Alcaldia podrà no accedir a la data demandada si per aquest motiu queda desatès un servei important.

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

Caldrà presentar justificació formal de totes les causes que donen dret als permisos regulats de les lletres a) b) c) d) e) f) g) h) i) j)

Article 19

Permisos LLEI, EBEP, ET per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple.

El permís es distribuirà a opció de la treballadora, sempre que sis setmanes siguin

Generalitat de Catalunya

inmediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resta de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar pel fet que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà tants dies com el nou-nat es troba hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del/la treballador/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es concedeix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

D'aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinen.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins

a dos mesos de duració, i es percebran durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques que s'assignen a la LPGE per a cada grup assimilable als treballadors laborals de l'Ajuntament

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en el dit paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es concedeix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article seran els que així s'estableix en el Codi Civil o en les Lleis civils de Catalunya que els regulen, havent de tenir l'acolliment simple una duració no inferior a un any.

c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: tindrà una duració de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es concedeix l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos previstos en els apartats a) i b).

En els casos previstos en els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics del/la treballador/a i, si és el cas, de l'altre progenitor treballador de l'Ajuntament, durant tot el període de duració del permís i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els/les treballadors/es que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de

la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Ajuntament a cada cas.

e) El dia de Sta. Rita s'entendrà com a dia festiu i retribuït per a tota la plantilla. Per acord exprés dels treballadors, els dies 24 i 31 de desembre poden qualificar-se com a festius retribuïts en el calendari laboral anual, a compte dels dies per assumptes propis regulats al precedent article 18.k

f) Es reconeix als treballadors de l'Ajuntament el règim de reducció de jornada en els supòsits i amb el règim establert a l'article 24 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

2. Els permisos assenyalats, seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, que hauran d'acreditar documentalment aquesta condició.

Article 20

Llicències

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

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

d) Els representants elegits legalment dels treballadors: Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, 15 hores mensuals. Quedaran excloses totes les hores necessàries per a la negociació del conveni o acord de condicions laborals i per a les reunions de la seva comissió paritària de seguiment.

e) Per la formació justificada en prevenció de riscos o en altres matèries que disposi o autoritzi l'Alcaldia. Si aquesta formació es realitza fora de l'horari de treball es compensarà en hores equivalents de descans, el gaudi de les quals s'acordarà amb el treballador o treballadors afectats

f) Tots els supòsits de permisos no regulats en el present acord, serà d'aplicació la normativa legal corresponent

Article 21

Llicències i permisos no retribuïts

1. Reducció de la jornada per motius familiars.

a. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

b. Per assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 3 mesos cada 2 anys.

Aquestes llicències s'atorguen dins del mes

Generalitat de Catalunya

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 3 mesos cada 2 anys.

e) Per raó de guarda legal, adopció i acolliment cal atenir-se al que regula la Llei

2. Excedències.

El personal laboral podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Tots els supòsits de permisos, llicències i excedències no regulats en el present acord, serà d'aplicació la normativa legal d'aplicació.

Capítol 4

Condicions retributives

Article 22

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 tots els conceptes retributius, en funció de la estructura de nòmina que són el Salari Base del grup del lloc de treball, Complement de Destí, Complement Específic, Complement Personal. A part, a més, s'abonaran els triennis.

El Salari Base i el Complement de Destí s'equipararan als previstos a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada grup de funcionaris assimilable als llocs de treball del personal laboral afectat pel Conveni (veure annex).

Les quantitats de les retribucions abonades durant el 2009 com salari base i complements i redistribuïdes de nou dins de la nova estructura salarial, no podran ser compensades ni absorbibles per cap concepte a partir del gener 2010.

2. Es farà efectiu qualsevol increment, ja sigui percentual o en forma de gratificació, que sigui sol·licitat per la persona interessada.

3. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària de manera que el treballador la percebi abans d'acabar cada mes natural.

Article 23

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 venç.

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 tingui 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 Con-

veni. En el futur, i en cas que es produïa una nova categoria, els triennis seran els corresponents a la categoria existent fins que es produeixi el canvi i, els futurs els corresponents a la nova categoria.

3. Al mes de febrer del 2010 -o, en tot cas, quan s'aprovi el conveni i es puguin produir les modificacions pressupostàries necessàries- i amb efectes retroactius des de gener del 2010, es regularan i s'abonaran els triennis de cada treballador/a de l'Ajuntament de Folgueroles amb l'antiguitat real treballada fins a la data, a l'Ajuntament. Aquestes quantitats seran abonades com un concepte salarial independent al salari brut anual del 2009, en proporció als triennis adquirits individualment.

4. Las quantitats respecte a cada trienni seran les regulades i autoritzades a la Llei de Pressupostos Generals de l'estat i establerts per als/les funcionaris/es en les categories assimilables al personal laboral afectat pel conveni (veure annex).

Article 24

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.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la corresponent al 100% d'1 mensualitat de retribució bruta, o la quantitat que correspongui en els contractes temporals i en les noves incorporacions.

Article 25

Retribució dels treballs extraordinaris

1. Per a la compensació dels treballs extraordinaris segons la regulació de l'art. 35 de l'Estatut dels Treballadors, 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 el 100% del salari/hora (total salari brut anual/ hores de treball anuals) i a raó de 175% del salari/hora per hora festiva o nocturna.

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 i dividit per la jornada anual.

En tots els casos, la retribució de les hores extraordinàries 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 hora de descans.

Per cada hora de servei extraordinari pres-

tat en horari nocturn, en dissabte, en dia festiu, inhàbil, es compensarà amb 1,75 hores de descans

Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà. Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que, els/les treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni sol·licitin, i podran ser gaudides juntament amb altres períodes de descans d'aquest, i segons allò determinat a l'art. 18 k) d'aquest conveni, que regula la celebració dels dies per assumptes personals

5. El representant dels treballadors podrà sol·licitar i consultar mensualment la relació d'hores extraordinàries

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

7. El representant de l'Ajuntament i el dels treballadors es comprometen a vetllar i a esforçar-se perquè cap treballador no realitzi a l'any més hores extraordinàries de les legalment previstes, llevat dels casos de força major que defineix l'article 35 ET

Article 26

Plus de disponibilitat

Els treballadors que voluntàriament acceptin fer tasques fora de l'horari habitual en diverses dependències municipals per obrir i tancar, tenir cura d'equips i instal·lacions, etc, percebran un plus de disponibilitat. En el cas que aquestes tasques no tinguin una durada superior a 15 hores mensuals, el plus es fixa en la quantitat de 100 EUR al mes. Si, excepcionalment, tinguessin una durada superior, el plus es fixarà d'acord amb el treballador afectat.,

Article 26

Dietses i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que 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.

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

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

a) Despeses de locomoció en la manera determinada per l'Ordre Ministerial EHA/3770/2005, d'1 de desembre per al personal de l'Administració:

L'import de la indemnització a percebre per despesa de viatge per l'ús de vehicle particular en comissió de servei, previst al RD 462/2002, de 24 de maig, queda fixat en 0,19 EUR per quilòmetre recorregut per l'ús d'automòbils i en 0,078 EUR per el de motocicleta.

2. Dietes, segons la Resolució Ministerial 2.12.2005

Dietses en territori nacional

Generalitat de Catalunya

Grups	Quanties en EUR		
	Per allotjament	Per manutenció	Dieta sencera
Grup 1	102,56	53,34	155,90
Grup 2	65,97	37,40	103,37
Grup 3	48,92	28,21	77,13

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 0,19 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.

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 Representant dels treballadors podrà sol·licitar i obtenir la relació d'incidències pel que fa dietes i despeses de viatge.

Article 27

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 bruta existent entre ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

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 transitòri.

Capítol 5

Promoció i formació

Article 28

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 i els seus organismes autònoms facilitaran i disposaran les eines necessàries per fer-ho efectiu.

3. Com a instruments, entre d'altres, per aconseguir l'esmentada promoció, formació i perfeccionament professional, l'Ajuntament i els seus organismes autònoms aplicaran el Pla de formació creat en aquest Acord.

Article 29

Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors, i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà a desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció, consensuat amb els representants dels treballadors/es

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

El personal al servei de les entitats locals té el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin, sempre que sigui possible.

En conseqüència, la corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà el personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

En cas que els cursos de formació es realitzin fora de l'horari de treball, es compensarà amb hores equivalents de descans la seva assistència.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni realitzarà els cursos de capacitació professional o de reciclatge per a l'adaptació a un nou lloc de treball que determini l'Administració.

Per a col·lectius específics, i també si ho requereix l'eficient funcionament dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas, si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores de descans d'acord amb allò establert dins de l'article 25 d'aquest conveni.

Article 30

Promoció interna

L'Ajuntament garantirà dins dels paràmetres legals d'aplicació 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 Conveni, a tal efecte, el personal haurà de tenir la titulació requerida per d'ingrés en el grup o subgrup superior, amb una antiguitat de almenys dos anys de servei actiu en el grup o subgrup immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

Article 31

Oferta pública d'ocupació

1. L'oferta pública d'ocupació anual de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms serà comunicada a la part social Representant de Personal, com a mínim quinze dies abans que s'aprovi per Ple el Pressupost anual del qual deriva.

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 32

Comissió de Regulació de Llocs de treball

Durant el primer trimestre de l'any 2010, es crearà una Comissió de Regulació de Llocs de Treball entre l'Ajuntament i la part social -Alcalde o regidor en qui delegui i Representant del personal, assistits d'assessors si s'escau-, amb l'objectiu de realitzar l'estudi necessari i analitzar els llocs de treball del personal inclòs en aquest conveni, per tal de conèixer la situació i realitat de cada lloc i les persones associades als mateixos, amb la intenció d'arribar a un acord de regularització de la plantilla de l'Ajuntament de Folguedors.

Capítol 6

Condicions socials

Article 33

Premis de permanència i jubilació

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 34

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 del Delegat/da de personal.

Article 35

Bestretes

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que es trobi en situació de servei actiu tindrà dret a percebre una bestreta sense interès, a compte de les retribucions dels propers 12 ó 14 mesos de pres-

Generalitat de Catalunya

tació 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.

Amb 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 36

Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin 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.

Article 37

Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament 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.

Article 38

Assistència lletada

1. L'Ajuntament i els seus organismes autònoms garantirán l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a

aquest Acord que el necessités 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 39

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.

Capítol 7

Seguretat i salut

Article 40

Seguretat i salut laboral

1. L'Ajuntament 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,

Ahora, es reunirà trimestralment amb el Delegat/da de Prevenció per dur a terme l'aplicació de lo regulat a la Llei de Prevenció de Riscos, Reglament de Serveis de Prevenció i normativa relacionada amb la matèria, com pot ser l'exemple d'estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat i salut laboral

3. A aquestes reunions es 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.

4. Els /la delegats/da de Prevenció disposarà a mes de un màxim 15 hores mensuals per tasques de prevenció de riscos si no és alhora el delegat de personal. Si calen dedicacions extraordinàries s'acordaran en el marc de la Comissió Paritària

Article 41

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 la Comissió de Seguretat i Salut Laboral 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 de la Comissió, les vacunes

que s'estimin oportunes (grip, tètanus, hepatitis B, etc.).

Article 42

Revisions mèdiques

1. Anualment i segons el contracte subscrit per l'ajuntament amb una entitat de prevenció, 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 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 43

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 podrà ser traslladat 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 al Representant de Personal i comunicació al/les representant/s dels/les treballadors/res

Article 44

Protecció de l'embaràs

Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la treballadora 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 funcionària 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

Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquests acords, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent.

Article 45

Farmacíola

1. A totes les dependències de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms hi haurà una farmacíola d'urgències degudament equipada.

2. El manteniment de les farmàcies corresponderà la persona en qui es delegui.

Article 46

Programes de seguretat i salut

1. L'Ajuntament impulsarà plans i progra-

Generalitat de Catalunya

mes de seguretat i salut en el treball en allò que estigui obligat per la Llei de prevenció de Riscos Laborals i normativa relacionada, els quals comprendran, entre d'altres, les accions següents:

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

2. Es desenvoluparan les accions formatives necessàries corresponent a la línia de risc que, juntament amb el Delegat de Prevenció, es determini (prevenció d'incendis, primers auxilis, etc.).

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 quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

Capítol 8

Drets sindicals i de representació

Article 47

Llibertat sindical

L'Ajuntament 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.

Article 48

Competències i facultats del/s Representant dels/les Treballadors/es

1. L'Ajuntament reconeix la capacitat de negociació i de representació dels Representants dels/les Treballadors/res.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest conveni, 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. En particular, especialment que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existents.

2.2 Rebre l'ordre del dia del Ple quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a què es dugui a terme.

2.3 Emetre informe previ, sobre les matèries següents:

- a) Traslats 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'hora de treball.
- b) Règim de permisos, vacances i llicències.
- c) Circulars i instruccions generals relati-

ves a matèries de personal.

6. Conèixer periòdicament, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i els mecanismes de prevenció emprats. Podrà demanar informació sobre aquestes matèries, que li serà facilitada en el grau d'elaboració de què disposi l'ajuntament.

7. En tot allò no regulat serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors/es, LOLS i normativa relacionada.

Article 49

Assistència a tribunals de selecció de personal

1. El propi Representant de Personal podrà formar part dels tribunals i òrgans de selecció de personal laboral. Hi tindrà sempre veu i vot en aquells casos que compleixi el criteri de professionalitat establert a l'art. 60.1 EBEP.

Article 50

Garanties i drets del Representant dels/les Treballadors/es

El/la Representant dels treballadors/es 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 destorbi 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. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels treballadors, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat.

4. 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.

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 51

Obligacions dels representants del personal

Els membres Representant de Personal s'obliguen 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

assenyali 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 52

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin el Representant de Personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu, en l'ús de les seves hores sindicals prèviament comunicades.

Article 53

Mitjans materials

1. A l'efecte que el representant de Personal pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà l'accés en alguna de les dependències de la casa consistorial amb el mobiliari i els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari, etc.).

Article 54

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.

4. Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la seva celebració a l'Alcalde, amb una antelació de 2 dies hàbils. L'Alcalde les haurà d'autoritzar expressament en tot cas 1 dia hàbil abans. Transcorregut aquest temps aquesta es podrà realitzar.

b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

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

Capítol 9. Règim disciplinari

Art. 55.

Els treballadors poden ser sancionats per l'alcalde, a proposta dels caps responsables o

Generalitat de Catalunya

dels regidors de l'àrea, o persona en qui delegui, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

55.1 Són faltes lleus les següents:

55.1.1 La incorrecció amb el públic i amb els companys subordinats.

55.1.2 L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

55.1.3 La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

55.1.4 La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un dia al mes.

55.1.5 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada d'un a tres dies al mes.

55.1.6 El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

55.1.7 En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

55.1.8 L'incompliment de la normativa en matèria de tabaquisme en els llocs de treball d'atenció directa al públic o en els centres de treball en què la normativa ho estableixi específicament.

55.1.9 L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

55.2 Són faltes greus les següents:

55.2.1 La manca de disciplina en el treball o del respecte que s'ha de tenir als superiors, inferiors i resta dels companys.

55.2.2 L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball.

55.2.3 Les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.

55.2.4 La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

55.2.5 L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

55.2.6 La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant dos dies al mes.

55.2.7 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies o menys de sis al mes.

55.2.8 L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

55.2.9 La simulació de malaltia o accident.

55.2.10 La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

55.2.11 La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

55.2.12 La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

55.2.13 L'exercici d'activitats professio-

nals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

55.2.14 La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.

55.2.15 La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

55.2.16 L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

55.3 Són faltes molt greus, a banda de les tipificades a l'article 95.2 de l'EBEP, les següents:

55.3.1 El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

55.3.2 La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

55.3.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

55.3.4 La manca d'assistència al treball no justificada durant més de dos dies al mes.

55.3.5 Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 7 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

55.3.6 L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

55.3.7 La reincidència en faltes greus encara que siguin de diferent naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

55.3.8 L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

55.3.9 Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Ajuntament, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

55.3.10 L'embriaguesa habitual o toxicomania.

55.4 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

55.4.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 5 dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent. L'aplicació del descompte sobre les retribucions mensuals ordinàries s'efectuarà sobre la base de la fórmula següent:

Valor hora descompte = Quantia mensual x 14/Jornada anual del treballador

55.4.2 Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 30 dies a 12 mesos.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de dos a quatre anys.

55.4.3 Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou, fins a 6 anys.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de cinc a deu anys.

Acomiadament disciplinari.

55.4 Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon a l'alcalde o regidor delegat, per iniciativa pròpia o a proposta del responsable de cada àrea o servei.

Les sancions seran executives immediatament, sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

55.4.1 D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, si bé caldrà dur a terme un procediment sumari amb audiència de l'interessat.

Quan la l'Alcaldia tingui coneixement d'ofici o per denúncia que un/a treballador/a hagi comès una acció que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser tramitat en el termini de 90 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

a) Resolució de incoació de l'expedient i nomenament d'instructor que durà a terme la fase instructora del procediment

b) Notificació a l'interessat del plec de càrrecs, donant-li alhora un tràmit d'audiència i de presentació d'al·legacions.

c) Sol·licitud d'informe dels representants dels treballadors, si es tracta de treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical o sempre que es tracti d'infraccions que puguin constituir faltes molt greus.

d) Resolució de l'expedient disciplinari per part l'Alcalde o regidor delegat.

e) Indicació procediment reclamació o demanda davant l'autoritat competent.

55.4.2 Totes les sancions imposades per faltes greus o molt greus seran comunicades per escrit al/a treballador/a afectat/da, que haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en què va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del Conveni o de l'EBEP que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

55.4.3 Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via administrativa a la interposició de la demanda davant la jurisdicció laboral.

55.4.4 Per tot allò no previst en aquest procediment sancionador serà aplicable, amb caràcter supletori, el que disposa l'EBEP, l'ET

Generalitat de Catalunya

i la normativa autonòmica que en el futur desplegui les previsions de la norma bàsica estatal.

55.5 Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molts greus als 3 anys, a partir de la data en què s'hagués comès la falta i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de sis mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

55.6 Prescripció de les sancions

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 3 anys, les imposades per faltes greus prescriuen als 2 anys i les imposades per faltes lleus prescriuen a l'any. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des de la fermesa de la resolució sancionadora.

55.7 Els caps superiors o responsables dels serveis que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la perturbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

55.8 Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Capítol 10

Vestuari

Article 56

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 es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

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.

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 no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.

L'Ajuntament continuarà facilitant roba de treball al personal que la necessita d'acord amb les seves necessitats i de la manera que determini la Comissió Paritària

Capítol 11

Pla d'igualtat

Article 57 Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les parts signants d'aquest Acord acorden l'aplicació del Pla d'igualtat que es detalla a l'Annex I, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

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

ANNEX I

Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en

vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic¹, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer. - Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament de Folgueroles, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

Segon. - Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer. - Mesures relatives a l'accés a la Corporació.

1. Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Quart. - Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè. - Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixe-

Generalitat de Catalunya

ments dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de las places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

Sisè. - Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè. - Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Novè. - Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament

sexual i assetjament per raó de sexe en el termini d'una any a partir de la aprovació d'aquest acord per el Ple Municipal amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. - Us de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

¹ En el cas del personal laboral s'hauria d'afegir el paràgraf segons de l'apartat primer de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors.

ANNEX II

Taula salarial 2010

Lloc	Equiparació	Bàsiques	Nivell Destí	Compl. Destí	Compl. Específic	Total
- Tècnic tallers terapèutics	A2	13.798,26	18	5.817,84	3.511	23.144,60
- Auxiliar administratiu/iva amb responsabilitat en la tramitació d'expedients	C2	8.410,50	16	5.156,76	5.015	18.598,26
- Auxiliar administratiu/iva bàsic	C2	8.410,50	10	3.171,14	2.006	13.597,64
- Coordinador de brigada	E	7.678,58	14	4.494,84	12.036	24.223,42
- Treballador de brigada	E	7.678,58	14	4.494,84	10.030	22.217,42
- Conserge escola	E	7.678,58	10	3.171,14	4.012	14.871,72
- Netejador/a	E	7.678,58	10	3.171,14	2.006	12.865,72
- Netejador/a 68,75% jornada	E	5279,02	10	2180,16	1379	8.848,31

Antiguitat

A més, cada treballador/a percebrà els triennis que li corresponen, des de la data d'alta a l'Ajuntament, en la quantia que fixa, per a cada grup, i referits a 14 pagues, l'arti-

cle 22.5 de la Llei de Pressupostos de l'Estat per a 2010.

A2	500,22
C2	251,16
E	188,58

Barcelona, 13 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002423

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 20 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bocatta 2000, SL (codi de conveni núm. 0813602).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bocatta 2000, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de març de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de

Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bocatta 2000, SL (codi de conveni núm. 0813602) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del convenio colectivo de la empresa Bocatta 2000, SL.

Asistentes

Por la empresa: Adela Rubio.

Por UGT: Dolores Leandro, Antonio Rol-dan y Antonio Cortés.

Asesores: Ricardo Couceiro y M^a Eugenia Leal.

En Barcelona, siendo las 12 horas del día 29 de marzo de 2010, se reúnen las partes reseñadas en el encabezamiento del presente escrito, en su condición de representantes de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, respectivamente, en la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo de la empresa Bocatta 2000, SL (centros de trabajo de Barcelona y provincias).

En cumplimiento de lo acordado en el Anexo de condiciones económicas del Convenio, y una vez conocido el IPC real estatal del ejercicio 2009, concretamente 0,8%, las partes proceden a formalizar y firmar las tablas salariales y demás conceptos económicos para el ejercicio 2010, incrementando las cuantías vigentes durante el año 2009 en el porcentaje anteriormente señalado.