

Administració General de l'Estat, Generalitat de Catalunya

rio, que concluye con su exacción por la vía de apremio.

ACTA	EMPRESA
INFRACCION	
I/2009181454	REFORMAS Y CONSTRUCCIONES HABITAT S.L.
I/2009212978	WANG LI GAO, S.L.
I/2009226823	INDUSTRIAS GRAFICAS DOMINGO, S.A.
I/2009226924	INDUSTRIAS GRAFICAS DOMINGO, S.A.
I/2009230156	ROSEN VIKTOROV, BOGDANOV
I/2009238240	SERVEIS CULTURALS FRANCH ASSOCIATS, S.L.
I/2009238442	SERVEIS CULTURALS FRANCH ASSOCIATS, S.L.
I/2009238543	CONSTRUCCIONES HUGUE I RIAMBAU S.L.
I/2009242583	FRED CARDEDEU, S.L.
I/2009254498	CONSTRUCCIONES MIL SIDIKACEM, S.L.
I/2009257236	ANVIPC OFFICES S.L.
I/2009268552	QUIALSA SCP
I/2009274414	PLUS JET AVIACION, S.L.
I/2009275525	CONSTRUCCIONES METALICAS REIVAX S.L.
I/2009277040	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009277242	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009277343	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009277545	AUDIO VIDEO EQUIPMENT S.L.
I/2009280474	TRANSPORTES SOLANAS S.L.
I/2009294420	GIRJET S.L.
I/2009296440	PROMEYER S.L.
I/2009301692	BUILDING EXPRESS BARCELONA S.L.
I/2009301995	VANCAR 2002 S.A.
I/2009302096	STACHYS S.A.
I/2009303009	M. AER GLOBAL LOGISTIC S.L.
I/2009306140	COSTA ROIG ASSOCIATS S.L.
I/2009311594	ESTRUKBER 2008 S.L.
I/2009311800	SISTEMAS DE TABIQUES MODULARES SCCL
I/2009312103	SISTEMAS DE TABIQUES MODULARES SCCL
I/2009316345	RESTAURACIONES I RECONSTRUC.DE CATALUNYA,S.L.
I/2009316648	PROFECLOCK S.L.
I/2009324328	GRUP MAGIKPLAK S.L.
I/2009351408	CONSTRUHABITAT CARPER S.L.
LIQUIDACION	
I/2009060783	REFORMAS Y CONSTRUCCIONES HABITAT S.L.
I/2009070786	WANG LI GAO, S.L.
I/2009079981	INDUSTRIAS GRAFICAS DOMINGO, S.A.
I/2009080082	INDUSTRIAS GRAFICAS DOMINGO, S.A.
I/2009081496	ROSEN VIKTOROV, BOGDANOV
I/2009085742	SERVEIS CULTURALS FRANCH ASSOCIATS, S.L.
I/2009088267	FRED CARDEDEU, S.L.
I/2009089075	SERVEIS CULTURALS FRANCH ASSOCIATS, S.L.
I/2009089277	CONSTRUCCIONES MIL SIDIKACEM, S.L.
I/2009091402	QUIALSA SCP
I/2009093725	ANVIPC OFFICES S.L.
I/2009096149	MOIN J. GAMA S.L.
I/2009096351	TRANSPORTES SOLANAS S.L.
I/2009096351	TRANSPORTES JUAN LECHUGA, S.L.
I/2009096957	REINGESCO SL
I/2009096957	INFORMATICA MANIPULADOS Y DISTRIBUCION S.L.
I/2009097159	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009097260	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009097361	FERRALLADOS ZACOR S.L.
I/2009097967	CREACIONES VILLE PLAGE SL
I/2009097967	PUBLIPE TEXTIL, S.L.
I/2009098270	PLUS JET AVIACION, S.L.
I/2009098270	GIRJET S.L.
I/2009098270	GESTION AREA EJECUTIVA S.L.
I/2009098371	AUDIO VIDEO EQUIPMENT S.L.
I/2009098674	NURIA SERRAS ROS
I/2009099482	BUILDING EXPRESS BARCELONA S.L.
I/2009099583	CONSTRUCCIONES HUGUE I RIAMBAU S.L.
I/2009100088	KATORCE ENGINEERING, S.A.
I/2009100896	INSTALACIONES PATEL S.L.
I/2009100900	DAPHNE S.A.
I/2009101001	EL HABIB EL HABIB
I/2009101304	CONSTRUCCIONES METALICAS REIVAX S.L.
I/2009101910	FREELINE REPAIR SHOP, S.L.
I/2009102112	ECONOMY-FINANCIAL & BUSINESS CENTER, SL
I/2009102415	HARGA-COMPAÑIA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL,SL
I/2009102718	GIRJET S.L.
I/2009103122	RESTAURACION MOSA 2002, S.L.
I/2009103223	DISTRIBUIDOR COMERCIAL ARTOIS, S.L.
I/2009103930	RETRACTILADOS HIZ, S.C.P.
I/2009104334	FERROS ANOIA, S.A.
I/2009104435	CONISER TRADE, S.L.
I/2009104839	EMCAP CONSTRUCCIONS S.L.
I/2009104940	VANCAR 2002 S.A.
I/2009105041	STACHYS S.A.
I/2009105142	LODHI INT CATALUNYA SL
I/2009105243	M. AER GLOBAL LOGISTIC S.L.
I/2009105445	SISTEMAS DE TABIQUES MODULARES SCCL
I/2009105546	SISTEMAS DE TABIQUES MODULARES SCCL
I/2009105647	BODN GELATS, S.L.
I/2009105649	PROMEYER S.L.
I/2009106354	GESCOCINA SL
I/2009106758	KATORCE ENGINEERING, S.A.
I/2009107566	COSTA ROIG ASSOCIATS S.L.
I/2009107869	PROMAFHE-94, SL
I/2009108475	MAGAV SERVICIO TECNICO INTEGRAL, S.L.
I/2009108576	JOSE ANTONIO HURTADO LOPEZ
I/2009108980	GUILLE PARK, S.L.
I/2009109283	JACOB FLEMING BCN SLU
I/2009110091	KLATTE GRUP SL
I/2009110394	BASTIDES DE LA MEDITERRANEA I MUNTATGES, S.L.
I/2009110596	CONSTRU-LAGZAB, S.L.
I/2009110802	MANUEL ALONSO MUR S.A.
I/2009111004	PROFECLOCK S.L.
I/2009111408	ESTRUKBER 2008 S.L.
I/2009112418	GRUAS Y CARRILLAS ORBACAT, S.L.
I/2009112519	RESTAURACIONES I RECONSTRUC.DE CATALUNYA,S.L.
I/2009112519	ROCPON, S.L.
I/2009112620	OSCAR RODRIGUEZ GONZALEZ
I/2009112721	ABESAL INMOGROUP, S.L.
I/2009113327	CONISER TRADE, S.L.
I/2009114034	AUTOMATISMOS Y MONTAJES ELECTRICOS CATALANES
I/2009114337	TALLERES DAM, S.A.
I/2009114741	GRUP MAGIKPLAK S.L.

ACTA	EMPRESA
L/2009115145	APOTERNE, S.L.
L/2009115448	LUISGU SL
L/2009115650	SONIA POLO GOMEZ
L/2009116458	EUROMICRO CATALUNYA 2005 SL
L/2009117468	JAVIER QUIROS VELAZQUEZ
L/2009117670	LUSACIA INVESTIMENT S.L.
L/2009118276	RIO ADVOCATS I CONSULTORS ASSOCIATS SL
L/2009118983	PROYESEL S.L.
L/2009119488	ANTONIO SANS SANCHEZ
L/2009120296	PROYECTOS MARK CER SL
L/2009121209	ESCON-CAR SL
L/2009121613	CONCERTACIONES TELEFONICAS 2100, S.L.
L/2009121916	HOSPIPA S.L.
L/2009122320	PROYECTOS MARK CER SL
L/2009122421	CONSTRUHABITAT CARPER S.L
L/2009122522	PROMONOVA J.C. CONSTRUCCIONES Y REFORMAS SL
L/2009124037	FACILACCES HOUSE S.L.
L/2009124138	FACILACCES HOUSE S.L.
L/2009124239	FACILACCES HOUSE S.L.
L/2009124441	FACILACCES HOUSE S.L.
L/2009124542	FACILACCES HOUSE S.L.
L/2009124542	DECAM VALLES, SL
L/2009127168	COLOMA D'ESTRUCTURES SL
L/2009127471	COLOMA D'ESTRUCTURES SL
L/2009129693	ESTAMPADOS DIRA S.L.
TARRAGONA	
INFRACCION	
I4320090008803	JUAN LOPEZ GALDON
LIQUIDACION	
43200908000589	JUAN LOPEZ GALDON
43200908000185	BOLET & SIVIL, S.L.
VALENCIA	
462009008029694	TRABAJADOR: BRITO MARIN, YESSENIA SUJETO TITULAR ACTA: LARA HONRUBIA, FRANCISCO

Barcelona, 20 de noviembre de 2009.
 El Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social, Arsenio Fernández Rodríguez.

062009006291

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 27 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 22 d'abril de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0809272).

Atès que en data 22 d'abril 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 del personal laboral de l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0809272) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

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

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

Resolc:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 22 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0258/06 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0809272) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE PINEDA DE MAR PER ALS ANYS 2008-2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article Preliminar

Per tal d'aconseguir un redactat més fluid i entenedor del contingut d'aquest Conveni, a tots els efectes, quan es faci referència als/les emplaats/ades que prestin serveis a l'Ajuntament de Pineda de Mar s'utilitzarà la forma masculina que serà omnicomprensiva de tots 2 gèneres sense que això suposi cap connotació de caràcter sexista respecte a cap d'ells.

Article 1

Àmbit d'aplicació personal

1. El present Conveni és d'aplicació a tot

Generalitat de Catalunya

els treballadors laboral que prestin serveis a l'Ajuntament de Pineda de Mar, ja sigui com personal laboral fix, indefinit o temporal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels Treballadors i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic així com al personal fora de plantilla que presta serveis a la Corporació a través de convenis formalitzats amb altres organismes oficials.

Resten exclosos de l'aplicació d'aquest Conveni el personal directiu i el d'alta direcció.

2. Cap treballador podrà pactar individualment condicions o millores econòmiques, socials o laborals al marge de la representació legal del personal, i del marc normatiu aplicable als empleats que prestin serveis a l'Administració Local.

3. El personal docent de l'Escola Sant Jordi, per la seva peculiaritat d'escola subrogada a l'Ajuntament de Pineda de Mar i subvencionada pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, està sotmès a l'acord que ambdues entitats van signar al mes de setembre de 1995.

Aquest personal docent es regirà per aquest Conveni col·lectiu llevat de les seves retribucions, envers les quals serà d'aplicació la regulació que el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya estableix pel personal docent.

Els aspectes que tot seguit s'indiquen seran objecte de concreció en negociació de la Comissió paritària:

Situacions d'incapacitat temporal.

Estatís de promoció (carrera professional).

Calendari, jornada i horaris.

Permisos i llicències (llevat de la tramitació de les mateixes que es durà a terme de conformitat amb allò que preveu el conveni col·lectiu del personal laboral de la Corporació).

Vacances que seran aprovades per l'Alcaldia de conformitat amb la normativa que cada any estableix el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Formació professional.

Règim disciplinari pel que fa a la tipificació de les faltes i les sancions (la tramitació es durà a terme de conformitat amb allò que preveu el conveni col·lectiu del personal laboral de la Corporació).

Article 2

Àmbit d'aplicació funcional i territorial

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Pineda de Mar existents actualment, o que es creïn en el futur, ubicats a la vila de Pineda de Mar o en l'àmbit territorial del seu municipi.

Article 3

Àmbit d'aplicació temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment per l'òrgan competent de la Corporació, i tindrà una vigència de 4 anys, és a dir, des del dia 1 de gener de 2008 fins al 31 de

desembre de 2011. Només tindran caràcter retroactius aquelles disposicions que expresament així ho disposin.

Article 4

Vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot únic i indivisible i, com tal, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En conseqüència, cap dels drets i obligacions regulats i pactats, no poden ser considerats aïlladament.

2. En cas que l'autoritat administrativa, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles d'aquest Conveni, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció competent, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i, en aquest cas, la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada s'aplicaran les normes contingudes a l'anterior Conveni col·lectiu, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Llei 7/2007, l'Estatut dels Treballadors, la normativa específica sobre personal al servei de les entitats locals i, en el seu defecte, la resta de legislació aplicable al personal de les administracions públiques que sigui compatible amb la normativa laboral.

3. Per tal de mantenir l'equiparació en la regulació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral que presta servei a l'Ajuntament de Pineda de Mar, en el mateix supòsit previst al paràgraf anterior d'anul·lació total o parcial d'alguna clàusula o article de l'Acord de condicions del personal funcionari de la Corporació això comportarà de forma automàtica la inaplicació dels preceptes d'aquest Conveni equivalents a la clàusula o article anul·lat al qual siguin equiparables per estar regulant una mateixa matèria.

Article 5

Prelació de normes i supletorietat

1. Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre l'Ajuntament de Pineda de Mar i el personal assenyalat en el seu article 1.

2. Amb caràcter supletori, en tot allò que no estigui previst en el present Conveni, s'ha d'observar el que disposen l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral i dels empleats al servei de les corporacions locals que resulti d'aplicació.

Article 6

Pròrroga i denúncia

1. Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, mitjançant escrit, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, la qual s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència.

2. No obstant això, un cop denunciat el Conveni per qualsevol de les parts, i mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un de nou, el present Conveni serà vigent, a tots els efectes, fins l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 7

Òrgan de seguiment i control

1. Per tal de vigilar el compliment d'aquest Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini d'un mes des de la signatura del present Conveni, es constituirà una comissió paritària de seguiment, que estarà formada per 4 representants de la Corporació i 4 representants del personal o, en tot cas, en proporció al nombre de representants.

2. Aquesta comissió durà a terme reunions ordinàries cada 3 mesos. No obstant això, també es podrà reunir amb caràcter extraordinari quan ho sol·liciti la meitat dels representants d'alguna de les parts, mitjançant escrit en que consti l'ordre del dia proposat i, en el termini màxim de 15 dies, a partir de la convocatòria que a l'efecte s'efectuï i en el dia i hora convingut per ambdues parts.

3. La Comissió de Seguiment i control elaborarà les seves pròpies normes de funcionament i tindrà les següents funcions específiques:

a) Vigilància, estudi i aplicació d'aquest Conveni i desenvolupament i perfeccionament dels seus pactes i condicions respecte als conflictes i discrepàncies sobre aquest.

b) Establir la data d'iniciació de la negociació de les parts d'aquest Conveni que tinguin vigència anual i d'un nou Conveni col·lectiu quan s'escaigui.

c) Negociar la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació, sense perjudici de les funcions que la Llei atribueix als representants del personal.

d) Negociar i impulsar el Pla de formació anual que s'hagi de desenvolupar amb caràcter general, i en tot cas, quan aquest afecti a la carrera professional del personal.

e) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

f) En cas de modificació de la plantilla que afecti de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme, se'n donarà coneixement a aquesta comissió.

g) Negociació del disseny i mesures sobre salut laboral, sense perjudici de les competències en aquesta matèria de la comissió de seguretat i higiene en el treball.

h) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.

i) Proposar modificacions sobre el contingut del capítol 2 d'aquest Conveni col·lectiu on es regulen les condicions econòmiques.

4. Els acords d'aquesta Comissió de Seguiment i control tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni i, s'adoptaran per majoria simple de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Generalitat de Catalunya

5. A les reunions de la Comissió de Seguitment i control podran assistir-hi assessors o experts designats per cadascuna de les parts en els casos que la matèria ho requereixi, amb veu però sense vot.

6. Els membres de la Comissió de Seguitment i control disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament.

Article 8

Mediació i conciliació

En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 9

Conceptes retributius

1. L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà el que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre les retribucions bàsiques i les complementàries.

2. Tot lloc de treball de nova creació tindrà les mateixes retribucions que corresponguin a la resta de llocs del mateix grup o categoria i de funcions similars o equiparables.

Article 10

Manteniment del poder adquisitiu

Atès que el percentatge anual d'increment salarial que fixi l'Estat per als empleats públics serà el que s'apliqui al personal d'aquesta Corporació, tota paga de compensació i increment salarial que l'Estat estableixi o pacti per als seus empleats -ja sigui per desviació de l'IPC previst anualment o per altres causes- serà d'immediata i automàtica aplicació, amb caràcter consolidable, al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 11

Pagament de nòmines

Les nòmines s'han de fer efectives, dintre de les possibilitats de la gestió administrativa, preferentment els dies 27 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre que serà el dia 21.

Article 12

Conceptes retributius

1. Fins que no es dictin les normes sobre funció pública en desenvolupament de la Llei 7/2007, l'estructura retributiva del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Pineda de Mar serà, a semblança de la que tenen els funcionaris locals de Catalunya, la següent:

a) Retribucions bàsiques: el sou, els trien-

nis i les pagues extraordinàries.

b) Retribucions complementàries: complement de destinació, complement específic, complement de productivitat i hores extraordinàries.

2. Els diferents conceptes que conformen les retribucions bàsiques i complementàries són els següents:

A) Sou. Es la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2, E i, si escau, agrupacions professionals) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris públics, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

B) A tot el personal de l'Ajuntament de Pineda inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni se li computarà l'antiguitat per triennis els quals consisteixen en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada 3 anys de servei en el cos, escala, classe o categoria.

Quan un treballador canviï d'adscripció a un grup o subgrup de classificació professional abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup de classificació i, per tant, els drets econòmics seran els corresponents a aquest.

C) Les pagues extraordinàries, que seran 2 a l'any, i seran satisfetes junt amb la nòmina mensual de juny i desembre. Aquestes pagues extraordinàries estaran integrades pel següents conceptes retributius: sou, antiguitat, complement de destinació i complement específic.

El personal amb una antiguitat inferior a l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues extraordinàries.

D) El complement de destinació vindrà determinat pel grup o subgrup de classificació professional d'adscripció del treballador, de conformitat amb els imports que anualment aprovi la Llei de pressupostos generals de l'Estat i en funció de l'interval assignat pel Ple de la Corporació atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament així com la complexitat territorial i funcional dels serveis en que estigui situat el lloc de treball. Aquest complement consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vindrà fixada, per a cada grup o subgrup de classificació professional, pel seu equivalent del grup de titulació que pels funcionaris públics estableix la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

E) El complement específic és aquell destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. La quantia d'aquest complement serà la fixada per la Corporació en la relació de llocs de treball i s'incrementarà anualment de conformitat amb allò que disposi la Llei de pres-

supostos generals de l'Estat. Es fixarà un complement específic fix per a cada lloc de treball sense perjudici d'establir subfactors d'aquest mateix complement que poden ser contingents per la qual cosa únicament es percebran pels funcionaris quan efectivament desenvolupin el lloc de treball en les condicions que siguin objecte de retribució.

F) El complement de productivitat està destinat a retribuir, en termes generals, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el treballador desenvolupa el seu treball. Amb aquest complement es poden retribuir diferents factors o circumstàncies en que els treballadors desenvolupen el seu treball com ara, i a títol merament enunciatiu, els següents:

1) Procedirà el pagament del complement de productivitat a aquells empleats que, segons proposta dels seus superiors i apreciades per l'Alcaldia hagin mostrat de forma habitual i continuada una actitud o rendiment superior a l'estàndard exigible o que hagi mostrat una disposició o compromís amb la prestació del servei públic o l'organització per sobre del que li seria exigible normalment.

2) Quan de forma habitual l'empleat realitzi les seves tasques amb un alt grau d'autonomia i implicació donant un resposta correcta i adequada a incidències, problemes i situacions que correspondria resoldre als titulars d'altres llocs de treball de la cadena de comandament.

3) Quan l'empleat hagi contribuït durant l'exercici natural a una millor prestació del servei públic o a una millora de l'economia o de l'organització de la Corporació com, entre altres supòsits, la reducció dels serveis extraordinaris o l'absentisme.

4) Quan l'empleat hagi hagut de suportar de forma habitual i continuada un increment important de la seva càrrega normal de treball per carències puntuals d'efectius o per absentisme dels companys així com per increments puntuals de treballs que fan necessari l'execució dels mateixos en un temps o terminis determinats. No es percebrà el complement de productivitat en el supòsit regulat en aquest apartat quan per donar sortida a la càrrega de feina addicional l'empleat hagi realitzat serveis extraordinaris percebrant les corresponents gratificacions.

5) Quan l'empleat hagi contribuït a la consecució d'un mínim del 50 % dels objectius polítics de legislatura que s'hagin fixat. En els casos que l'assoliment d'objectius generals no pugui imputar-se a un servei o col·lectiu concret el complement de productivitat podrà ser percebut pel conjunt de la plantilla que hagi contribuït durant l'any natural anterior al compliment dels objectius fixats. Aquest complement es farà efectiu com a màxim en la mensualitat de febrer de l'any següent al fixat com a referent del rendiment.

6) Qualsevol altre supòsit d'anàloga significació als anteriors apreciats per l'Alcaldia.

3. En cap moment les quanties assignades per complement de productivitat durant un determinat període de temps originaran cap

Generalitat de Catalunya

tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

4. Als òrgans de representació del personal se'ls remetrà mensualment la relació nominal dels imports satisfets per aquest concepte perquè siguin del coneixement del personal.

Article 13

Complement de productivitat a percebre pel personal de la brigada municipal

1. Amb caràcter general es fixa un complement de productivitat de 75 euros mensuals que es percebrà condicionat al compliment del següent requisit i condicions:

1) Puntualitat. Si durant els mes naturals es produeixen per part de l'empleat 3 o més impuntualitats superiors a 10 minuts comportarà la pèrdua d'un terç de l'import fixat en concepte de complement de productivitat.

2) Indisposicions. Si durant el mes natural es produeixen per part de l'empleat 2 o més absències a la feina per indisposició, això comportarà la pèrdua d'un terç de l'import fixat en concepte de complement de productivitat.

3) Només es deixarà de percebre aquest terç de l'import fixat en concepte de complement de productivitat en el cas de valoració negativa per part del Cap en relació al treball realitzat fonamentada en un informe.

2. Aquest complement de productivitat s'aplicarà a partir de l'aprovació, per l'òrgan competent, de l'Acord de condicions del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral.

3. Des de l'1 de gener fins al 31 d'agost de 2008 s'aplicarà retroactivament un complement de productivitat de 75 euros mensuals en proporció a la productivitat general percebuda en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 d'agost de 2008.

Des de l'1 de setembre fins al 31 de desembre de 2008 s'aplicarà retroactivament un complement de productivitat de 50 euros mensuals en proporció a la productivitat general percebuda en el període abans indicat. En el supòsit de no haver percebut, en el període de referència, cap quantitat en concepte de complement de productivitat l'empleat tindrà garantit el cobrament de 50 euros mensuals.

4. Amb efecte 1 de gener de 2011 la productivitat general serà definitivament eliminada a canvi d'incorporar un import de 75 euros mensuals al complement específic del personal de la brigada municipal.

5. Els empleats també percebran un complement de productivitat més específic quan realitzin serveis complementaris (neteja i manteniments en dissabtes i diumenges, serveis a Can Carreras, neteja manual / màquina / bidons de la platja, neteja i brossa de mercats). En aquests supòsits, a partir de l'aprovació, per l'òrgan competent, de l'Acord de condicions dels funcionaris i del Conveni col·lectiu del personal laboral els imports del complement de productivitat tindran un component a afegir per serveis complementaris que s'incrementarà a l'any 2009 un 12%

sobre els preus de l'any 2008. Per als anys 2010 i 2011 l'import d'aquests complements s'incrementarà d'acord amb allò que prevegin les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

6. La Corporació estudiarà la possibilitat de que el personal de la brigada municipal realitzi nous serveis o serveis que actualment estan externalitzats a altres empreses per tal de que puguin ser executats com a projectes del personal propi de l'Ajuntament, prèvia negociació de les condicions en la comissió paritària i de seguiment.

Article 14

Complement per realitzar jornada partida

1. S'estableix un complement de jornada partida de 50 euros mensuals per aquell personal que estigui realitzant horari partit amb caràcter habitual entenent-se com a tal els que tinguin partida la jornada en 2 terços o més de les seves jornades mensuals.

2. El personal que habitualment o puntualment hagi de partir la seva jornada sense arribar als 2 terços regulats a l'apartat precedent percebrà la quantitat de 7,50 euros diaris sense que la quantitat a percebre per mes natural pugui superar els 50 euros mensuals.

3. El personal comprès dins dels 2 apartats precedents tindrà dret a la percepció d'aquest complement salarial amb efectes des del dia 1 de gener de 2008.

Article 15

Gratificacions per serveis extraordinaris (hores extraordinàries)

1. Aquest concepte retributiu es percebrà pels treballadors que realitzin serveis extraordinaris fora de la jornada normal de treball.

2. La realització d'aquests serveis o treballs extraordinaris, fora de la jornada normal de treball, es reduirà al mínim necessari i hauran de respectar-se les normes d'aplicació establertes legalment per a cada col·lectiu.

3. Les hores extraordinàries fora de la jornada normal de treball seran abonades amb un increment del 75% sobre el preu d'hora normal i amb el d'un 100% en les hores qualificades de nocturnes i/o festives.

4. Els serveis extraordinaris es compensaran, mitjançant descansos o compensació econòmica, amb l'acceptació del treballador i amb caràcter previ a la seva realització. En el cas que els serveis extraordinaris siguin compensats amb hores de descans, aquesta compensació no podrà mai modificar els quadrants o calendaris de treball de la resta de companys i, com a màxim, s'hauran d'haver compensat en el termini màxim de 4 mesos comptadors des de la data de la seva realització.

5. Els criteris de compensació d'hores extraordinàries seran els següents:

Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans.

Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna es compensarà amb 2 hores de descans.

A aquests efectes, tindrà la consideració

d'hora nocturna l'efectuada entre les 22.00 hores i les 6.00 hores del dia següent, i d'hora festiva, l'efectuada en dissabtes, diumenges i festius.

6. Resten exclosos de la percepció de gratificacions per serveis extraordinaris (atès que a llurs complements específics es contempla a través dels conceptes de responsabilitat, una especial dedicació), els llocs de comandament a nivell orgànic de prefectura, cap o direcció d'àrea o servei.

7. En el cas que per necessitats del servei, els tècnics pertanyents als subgrups de classificació professional A1 i A2, que no siguin Caps d'Àrea, haguessin de realitzar hores fora de la seva jornada normal de treball, aquestes es compensaran preferentment mitjançant descansos, a no ser que el cap d'Àrea corresponent justifiqui que, per necessitats del servei, la compensació mitjançant descansos pertorbaria el bon funcionament del servei, per la qual cosa, en aquests casos, se satisfaria amb compensació econòmica.

8. En els casos dels consellers d'educació, al haver d'assistir als consells escolars dels centres, aquestes hores seran compensades preferentment mitjançant descansos en els dies no lectius corresponents al curs escolar i al seu calendari laboral, només retribuïnt-se aquelles hores que no hi tinguin cabuda en dits períodes.

9. Qualsevol menció al dia festiu s'entendrà referida a aquell establert com a tal per al treballador en el seu respectiu calendari.

10. No podran realitzar hores extraordinàries el personal que tingui reduïda la seva jornada laboral per qualsevol dels motius que determina les lleis reguladores de les mesures per conciliar la vida laboral i la familiar ni tampoc els treballadors amb contractes a temps parcial.

11. Les gratificacions per hores extraordinàries es faran efectives a mes vençut. A aquests efectes, cada Àrea traslladarà al Servei de Recursos Humans la informació sobre els serveis extraordinaris realitzats pel personal adscrit a ella abans del dia 10 de cada mes, que en els casos dels mesos de juny i desembre serà el dia 5 de cada mes.

12. Qualsevol servei extraordinari, que no sigui prolongació de jornada, es computarà amb un mínim de 2 hores de treball, encara que la seva duració real hagi estat inferior.

Article 16

Dietes i desplaçaments

1. Les dietes seran d'aplicació a aquells empleats que, de forma circumstancial i degudament autoritzats, hagin de realitzar tasques relacionades amb el seu lloc de treball fora del terme municipal o assisteixi a algun curs i/o jornada, prèviament autoritzat per l'òrgan competent de l'Administració, quan aquests finalitzin a partir de les 14.00 hores i es realitzin a mes de 25 quilòmetres de Pineda de Mar o del lloc de residència de l'empleat o impliqui l'estada de matí i de tarda.

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

Generalitat de Catalunya

Fins a un màxim de 18,70 euros en concepte de dinar.

Fins a un màxim de 103,37 euros per dieta sencera (allotjament i manutenció).

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb allò que s'estableixi en la normativa vigent sobre indemnitzacions per raons del servei.

3. Per tenir dret al cobrament d'aquestes dietes, el treballador haurà de portar els justificants corresponents.

4. Els empleats que utilitzin vehicle propi, amb l'autorització escrita de les àrees corresponents, per desplaçar-se per motius de treball percebran un import per quilometratge que es fixa a:

0,23 euros/km. pels automòbils.

0,078 euros/km. pels ciclomotors.

Aquestes quantitats s'incrementaran de conformitat amb allò que estableixi la normativa vigent sobre aquesta matèria.

CAPÍTOL 3

COBERTURA DE PLACES I PROVISIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Article 17

Organització del treball

1. L'organització del treball, la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines o funcions relatives al normal desenvolupament de les prestacions, amb subjecció a l'ordenament jurídic vigent, són facultats exclusives de l'Ajuntament i són exercides per l'Alcalde, sens perjudici dels drets i les facultats reconegudes al personal de l'Ajuntament per la normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.

2. La seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents àrees i unitats orgàniques dels àmbits afectats per aquest Conveni.

3. L'Ajuntament, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions de treball per a la millor prestació del servei i millor aprofitament del personal, sense perjudici dels drets de negociació que la normativa vigent aplicable al personal laboral reconeix als representants del personal, i respectant en tot moment l'ordenament jurídic.

4. En cas de modificació o implantació de sistemes organitzatius i/o de nova tecnologia, la representació del personal, sense perjudici de les competències de la comissió de seguretat i salut en el treball emetrà un informe previ sobre les matèries de la seva competència.

5. L'Alcaldia podrà assignar als empleats de la Corporació funcions, tasques o responsabilitats diferents a les del corresponent lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats dels servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

Aquesta circumstància es comunicarà a RRHH i als representants del personal.

6. La distribució del personal en els dife-

rents llocs de treball corresponents a la seva categoria o grup/subgrup de classificació professional s'haurà de fer sempre respectant els seus drets econòmics i les seves expectatives de carrera i promoció professional, en el marc legalment establert.

7. En tot cas, s'han de fer constar en la fitxa, manual de funcions o instrument similar aprovat per la Corporació, les tasques i/o funcions de cadascun dels llocs de treball, de tal manera que aquestes s'ajustin a la realitat, en el ben entès que abans de la seva aprovació, el seu contingut serà consensuat amb els representants de personal.

8. S'elaborarà un catàleg o relació dels llocs de treball que inclourà els llocs de treball que poden ser desenvolupats per persones declarades en segona activitat, de conformitat amb el Reglament de segona activitat que s'aprovi per regular aquesta situació.

Article 18

Treballs de categoria superior de caràcter temporal o accidental

1. Quan les necessitats del servei així ho requereixin, l'Ajuntament, mitjançant Decret d'Alcaldia, prèvia comunicació escrita del cap d'Àrea corresponent al Servei de Recursos Humans, podrà encomanar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, amb la corresponent comunicació a l'òrgan de representació del personal quan excedeixi de 3 mesos.

2. Un cop superat aquests terminis, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà de convocar la plaça mitjançant els procediments que estableixi aquest Conveni i la resta de la normativa vigent, sense perjudici del que disposi la legislació vigent respecte dels drets econòmics.

3. En virtut de la realització d'aquests treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva existent entre les retribucions complementàries (complement de destinació i específic) del lloc de treball que se li hagi encomanat i el lloc de treball d'origen.

Article 19

Treballs de categoria inferior de caràcter temporal o accidental

1. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat o actuacions de l'Ajuntament fos necessari destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament es podrà fer per un temps màxim de 15 dies, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquest treballs es realitzaran en torns rotatius.

2. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia a l'òrgan de representació del personal que podrà ser objecte de control per part de la Comissió

Paritària i de seguiment.

Article 20

Oferta pública d'ocupació

1. Dins de l'àmbit de les seves facultats organitzatives, l'Ajuntament de Pineda de Mar inclourà les places vacants dotades presupoàriament en l'Oferta Pública d'Ocupació en els termes acordats en el present Conveni i en la Llei de pressupostos generals de l'Estat que, amb caràcter anual sigui d'aplicació, així com, d'acord amb el que disposa la normativa aplicable al personal de les entitats locals i la resta de normativa vigent, respectant en tot moment les normes aplicables d'obligat compliment.

2. L'Ajuntament es compromet, en compliment de la legislació vigent, a reservar en l'oferta pública anual un 5% de les places de la plantilla del personal perquè siguin cobertes amb persones amb disminució, amb l'objectiu d'aconseguir que un 2% de les places del personal de la plantilla siguin cobertes per persones amb discapacitat.

3. L'Ajuntament garantirà que de les places vacants incloses a l'oferta pública d'ocupació es cobriran per promoció interna, com a mínim en el percentatge que estableixi la normativa d'aplicació, entre el personal que posseeixi els requisits exigits per accedir a la plaça o lloc de treball, que tingui una antiguitat d'almenys 2 anys de servei actiu en l'inferior subgrup o grup de classificació professional (en el supòsit que aquest no tingui subgrup), que compleixi la resta de requisits exigits a la convocatòria i que superi les proves selectives corresponents.

4. Els òrgans de representació legal del personal seran informats amb l'anticipació suficient de l'Oferta Pública d'Ocupació i participaran en la negociació de la seva elaboració, preparació i disseny, prèviament a la seva aprovació per part de l'òrgan competent de la Corporació.

Article 21

Accés a l'ocupació pública

1. L'accés a l'ocupació pública de l'Ajuntament de Pineda de Mar és durà a terme mitjançant la superació de les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que el regula, de tal manera, que es garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir amb personal funcionari de carrera o treballadors fixos es concretarà mitjançant l'oferta pública d'ocupació anual.

2. La modalitat d'accés serà pel torn lliure o per promoció interna.

3. El sistema de selecció normal serà el de concurs-oposició sense perjudici de poder utilitzar qualsevol altre previst per la normativa sobre funció pública si a judici de la Corporació resulta més adequat per seleccionar els aspirants.

Article 22

Carrera professional

1. Els treballadors fixos tindran dret a la

Generalitat de Catalunya

promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A tal objecte l'Ajuntament de Pineda de Mar promourà l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional del seu personal.

3. Les diferents modalitats de carrera professional podran ser:

1) Carrera horitzontal

Consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de treball.

2) Carrera vertical

Consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió de concurs, de lliure designació i a través de les diferents modalitats de mobilitat regulades a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, amb convocatòria pública.

3) Promoció interna vertical

Consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat així com la resta regulats a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. El personal haurà de posseir els requisits exigits per accedir a la plaça o lloc de treball, tenir una antiguitat d'almenys 2 anys de servei actiu en l'inferior subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.

L'accés a places o llocs de treball del subgrup de classificació professional C1 podrà fer-se a través de la promoció interna des de places o llocs de treball del subgrup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan aquestes existeixin, i es realitzarà pel sistema de concurs-oposició, amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquests efectes s'exigirà la titulació establerta en la normativa sobre funció pública o una antiguitat de 10 anys en una plaça o lloc de treball del subgrup de classificació professional C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

4) Promoció interna horitzontal

Consisteix en l'accés a places o llocs de treball del mateix grup o subgrup professional del personal que posseïxi els requisits exigits per accedir a la plaça o lloc de treball, tenir una antiguitat de, almenys 2 anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional al qual pertany i superar les proves selectives corresponents.

4. Per encàrrec de la Corporació per tal de millorar l'organització i l'acompliment, la Diputació de Barcelona realitzarà un estudi per valorar l'oportunitat de crear subcategories en el personal de la brigada i en la categoria d'administratius/ves.

La implantació efectiva del sistema de categories que es puguin derivar de l'estudi

dels tècnics de la Diputació de Barcelona es desenvoluparà a través d'una comissió paritària formada per representants del personal i de la Corporació per començar a aplicar-lo a partir de l'1 de gener de 2010.

Igualment es demanarà a la Diputació de Barcelona una anàlisi de les actuals places d'auxiliars administratius per tal de determinar si, per les funcions que s'estan desenvolupant, estan correctament enquadrades o bé cal reclassificar-les o realitzar alguna adaptació funcional.

5. També es recaptarà l'assessorament de la Diputació de Barcelona per fer efectiu un sistema de carrera professional a l'Ajuntament de Pineda de Mar la implantació del qual es desenvoluparà a través d'una comissió paritària formada per representants del personal i de la Corporació per començar a aplicar-lo a partir de l'1 de gener de 2010.

Article 23

Provisió dels llocs de treball

1. L'Ajuntament de Pineda de Mar proveirà els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. La provisió dels llocs de treball es durà a terme, mitjançant convocatòria pública, pels procediments de lliure designació i el concurs entre treballadors fixos que pertanyin a l'Ajuntament de Pineda de Mar.

3. Així mateix es podran proveir amb caràcter provisional els llocs de treball de l'Ajuntament de Pineda de Mar pel sistema de comissió de servei o qualsevol altre dels sistemes previstos en la normativa sobre funció pública.

4. Els ascensos del personal laboral es regiran per la regulació relativa als sistemes de provisió i carrera administrativa dels funcionaris locals d'aquesta Corporació. També s'utilitzaran aquests sistemes per a l'accés a places i llocs de treball que pertanyin al mateix grup o subgrup de classificació professional.

Article 24

Promoció interna creuada

1. El personal laboral fix que a l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estigui desenvolupant funcions de personal funcionari, o passi a desenvolupar-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, podrà seguir desenvolupant-les.

2. Així mateix aquest personal podrà participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en aquells cossos i escales als quals figuren adscrits les funcions o els llocs de treball que exerceixi, sempre que posseïxi la titulació necessària i reuneixi la resta de requisits exigits, valorant-se a aquests efectes com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

Article 25

Funcionarització del personal laboral fix

Per part de la comissió paritària i de següent s'estudiarà la possibilitat de funcionaritzar els llocs de treball ocupats per personal laboral fix i que de conformitat amb la normativa d'aplicació hagin de ser desenvolupats necessàriament per funcionaris públics.

Article 26

Personal laboral temporal

1. Pel que fa al concepte, modalitat, naixement i extinció de la relació laboral així com el règim jurídic del personal laboral temporal de l'Ajuntament de Pineda de Mar serà d'aplicació la normativa laboral.

2. Basant-se en les necessitats funcionals dels diferents serveis i, d'acord amb els criteris organitzatius valorats per cada Cap d'Àrea, es procurarà cobrir, en la major brevetat possible, les baixes per IT, maternitats i altres situacions que comportin l'absència a la feina de l'empleat a substituir durant un període de temps prolongat que pogués perjudicar l'adequada prestació dels serveis.

Article 27

Selecció del personal temporal

1. La selecció del personal laboral temporal haurà de realitzar-se mitjançant procediments àgils que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. Als efectes de poder disposar de personal que, en situacions urgents, pugui ser nomenat com a funcionari interí o contractat com a personal laboral temporal, la Corporació podrà fer convocatòries expressament adreçades a formar una borsa de personal temporal, en les respectives categories, amb els aspirants que superin els requeriments i les puntuacions mínimes exigides per les proves respectives per superar-les de conformitat amb els principis enumerats al paràgraf anterior.

Els aspirants que hagin superat anteriors processos selectius en l'Ajuntament de Pineda de Mar sense haver obtingut la plaça o places convocades o que, havent-la obtingut, ja hagin estat cessats per la reincorporació del titular de la plaça o per qualsevol altra causa que determini el cessament com a funcionari interí o l'extinció del contracte temporal també podran formar part de la borsa de treball per cobrir places de forma temporal, sempre que hagi un informe favorable dels seus superiors.

En tot cas les borses de treball tindran una vigència màxima de 3 anys.

3. La selecció dels funcionaris interins i del personal laboral temporal es farà per algun dels següents procediments àgils:

a) Mitjançant un procés selectiu realitzat d'acord amb els principis de igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i que podrà ser aquell que la Corporació consideri més adequat entre els sistemes d'oposició, concurs o concurs-oposició. Les bases d'aquests procediments selectius podran establir, com a requi-

Generalitat de Catalunya

sit integrant del procés de selecció, la superació d'un període de pràctiques o de prova que el funcionari o treballador haurà de culminar satisfactòriament per tal d'assegurar la seva continuïtat en la relació de prestació de serveis.

Aquest serà el sistema ordinari i preferent de selecció del personal temporal i el requisit de la publicitat s'entendrà complert quan la convocatòria es publiqui a la pàgina web de la corporació o al tauler d'anuncis de l'Ajuntament o s'utilitzi qualsevol altre sistema mitjançant el qual es garanteixi un coneixement generalitzat de l'existència de les places a cobrir interinament o temporalment.

b) Alternativament al sistema anterior, en aquells casos en que la convocatòria dels processos selectius realitzada de conformitat amb el paràgraf precedent pogués retardar la cobertura de les places vacants més enllà del que exigeix una adequada prestació dels serveis públics, la Corporació podrà procedir al nomenament de funcionaris interins i a la contractació de personal laboral temporal entre les persones que formin les borses de treball regulades al punt 2 d'aquest article. El criteri de selecció serà bàsicament la professionalitat i la idoneïtat del candidat i, en cas d'igualtat en aquestes 2 condicions entre 2 o més persones, es podrà acudir al de la major puntuació obtinguda en el procés selectiu superat, sempre que tots ells haguessin participat en el mateix. Per determinar la idoneïtat es tindrà en compte la formació, l'experiència, l'aptitud i l'actitud dels candidats.

Les persones que estiguin en la borsa de treball, hauran de passar una entrevista amb el responsable de l'Àrea o servei corresponent, per tal d'assegurar al màxim la idoneïtat de la persona per al lloc que s'ha de cobrir. En l'entrevista podrà ser present un membre dels òrgans de representació del personal. Quan una persona de la borsa de treball no accepti un nomenament interí o una contractació temporal, i sempre i quan justifiqui la no acceptació, se la mantindrà en la mateixa per a una possible cobertura posterior. En cas contrari, s'emetrà un informe en el qual es faci constar aquesta circumstància, procedint-se a la retirada de l'aspirant de la llista d'espera de la borsa de treball a tots els efectes.

c) Quan les funcions de les places a cobrir siguin necessàries per garantir el funcionament normal dels serveis, de forma excepcional, i quan concorri alguna causa d'urgència apreciada motivadament per la Corporació, podran ser cobertes mitjançant nomenaments de funcionaris interins o contractacions de personal laboral temporal sense necessitat de prèvia convocatòria la qual s'haurà d'iniciar en el termini d'un mes a partir del nomenament o contractació provisional d'urgència. Aquest sistema s'utilitzarà únicament de forma subsidiària quan no puguin cobrir-se interinament o temporalment les places de conformitat amb els 2 procediments anteriors.

4. El personal temporal ha de complir els requisits generals de titulació i les altres con-

dicions exigides per participar en les proves d'accés al cos o l'escala, o si escau la categoria, a que pertanyi el lloc de treball a proveir.

5. Els funcionaris interins seran nomenats com a tals per l'Alcalde i aquest nomenament seran notificats a la Junta de Personal de la Corporació. Les contractacions temporals seran notificades al Comitè d'empresa.

6. En els supòsits previstos a l'article 10.1.a) de l'EBEP, quan les places vacants desenvolupades per funcionaris interins o per personal laboral temporal no estiguin subjectes a amortització i es considerin necessàries per al funcionament normal dels serveis, s'hauran d'incloure a l'oferta pública d'ocupació corresponent a l'exercici que es produeix el seu nomenament o contractació i, si no fos possible, a la següent, llevat que es decideixi la seva amortització. En el supòsit que es tractés de llocs de treball que no estiguin subjectes a amortització i que es considerin necessaris per al funcionament normal dels serveis, aquells podran ser inclosos a la següent convocatòria de provisió que es faci a la Corporació, llevat que el lloc de treball estigui reservat per a un funcionari de carrera o un treballador fix.

Article 28

Extinció de la relació laboral del personal laboral temporal

L'extinció de la relació laboral temporal es produirà per les causes i supòsits previstos a la normativa laboral.

Article 29

Règim jurídic del personal laboral temporal

1. Els treballadors temporals tenen els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos, llevat del dret a la permanència, la promoció i la carrera professional, i sense perjudici de les disposicions específiques que en matèria de retribucions i de previsió social contingui la normativa d'aplicació general i aquelles altres de caràcter convencional regulades en aquest Conveni.

2. El treballador temporal no podrà gaudir de:

a) Les llicències per fer estudis relacionats amb el lloc de treball ni de les llicències per a assumptes propis.

b) Les excedències voluntàries per interès particular, per agrupació familiar i per manteniment de la convivència.

Tampoc li serà d'aplicació al personal temporal les normes sobre carrera i promoció professional, sense perjudici de les accions formatives en que pugui participar si la Corporació ho estimés necessari o convenient, tenint en compte el lloc de treball a desenvolupar i la previsió temporal de la situació d'interinitat.

3. En els supòsits d'excedències vinculades a mesures de conciliació de la vida familiar i la laboral, els treballadors temporals gaudiran de la reserva del lloc de treball en els termes i condicions que siguin compatibles amb la seva condició temporal i la normativa laboral vigent i sense que això pugui suposar cap ampliació del dret a la per-

manència respecte a la situació de servei actiu.

4. Les retribucions bàsiques del personal temporal es fixaran en relació amb les del grup o subgrup de classificació professional a que correspongui la plaça o lloc que ocupa i les complementàries es fixaran d'acord amb les que tinguin assignats els llocs de personal laboral que s'ocupin, els quals figuraran en la relació de llocs de treball o document organitzatiu públic similars.

5. Les prestacions de serveis en règim temporal no poden constituir dret preferent per a l'accés a la condició de personal laboral fix. No obstant això, el temps de serveis prestats, l'experiència i la formació poden ser valorats en fase de concurs, sempre que siguin adequats a les funcions de les categories de les places convocades.

Article 30

Període de pràctiques o de prova

1. Les bases de selecció per proveir qualsevol lloc de treball podran establir un període de prova durant el qual s'avaluarà, mitjançant informe de l'àrea corresponent, l'adequació de la persona seleccionada al lloc de treball, de tal manera que si aquest fos negatiu, es resoldrà el contracte de treball, sense que el treballador tingui dret a cap indemnització o compensació econòmica. En cas contrari, si l'informe fos positiu, el treballador continuarà fins al moment en que s'hagi establert com a data de finalització en la resolució en que va ser contractat; o, si s'hagués realitzat la seva contractació com a treballador fix aquesta condició esdevindrà definitiva.

2. La durada del període de prova serà la següent:

Grups o subgrups de classificació professional A1, A2 i B: fins a 6 mesos.

Grups o subgrups de classificació professional C1, C2 i E i Agrupacions professionals: fins a 2 mesos.

3. Aquest període no s'establirà si la persona contractada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació laboral temporal, durant un període mínim igual a l'establert per al seu grup o subgrup de classificació professional. Si el període d'interinitat o temporalitat és inferior al període de prova, aquest es realitzarà només per la diferència.

4. El Cap de l'Àrea o responsable directe de les tasques exercides per dit personal, serà el que dugui l'avaluació durant el període de prova i, durant aquest període, emetrà un informe que es trametrà al Servei de Recursos humans abans de 15 dies de la seva finalització.

5. El període de prova quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, adopció o acolliment i vacances que, afectin al personal sotmès a aquest període de prova.

Article 31

Tribunals qualificadors

1. De conformitat amb el que preveu l'arti-

Generalitat de Catalunya

cle 60 de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic, els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins, els treballadors temporals i el personal eventual no podrà formar part dels òrgans de selecció.

3. La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent-se ostentar aquesta en representació o per compte de ningú.

4. Al procés selectiu podrà assistir, amb veu però sense vot, una persona designada pels òrgans de representació del personal que actuarà en el procés selectiu a títol individual.

5. El Servei de Recursos Humans informará als òrgans de representació del personal de les bases de la convocatòria, la composició nominal dels Tribunals de les proves d'accés així com del lloc, data i hora de la celebració dels exercicis.

Article 32

Preavis en el cessament voluntari del personal

1. El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Ajuntament amb l'anticipació que a continuació s'indica:

Treballadors adscrits al Subgrup A1: 1 mes.

Treballadors adscrits al Subgrup A2: 1 mes
Treballadors adscrits al Grup B: 1 mes.

Treballadors adscrits al Subgrup C1: 15 dies.

Treballadors adscrits al Subgrup C2: 15 dies.

Treballadors adscrits al Grup E o Agrupacions Professionals: 15 dies.

2. La notificació del cessament voluntari s'haurà de realitzar mitjançant instància en el Registre general de la Corporació.

3. L'incompliment dels dies assenyalats com a preavis, determinarà per al treballador la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

CAPÍTOL 4

CONDICIONS DE TREBALL

Article 33

Jornada de treball

1. La jornada laboral ordinària dels treballadors de l'Ajuntament de Pineda de Mar queda establerta, amb caràcter general, en 1.512 hores, que es distribuiran i fixaran en els quadrants corresponents a cada àrea.

2. Podran existir places i llocs de treball que estiguin configurades amb una jornada parcial inferior a la jornada establerta com a ordinària per a la resta del personal de la Corporació.

Article 34

Horaris

1. Amb caràcter general l'horari dels treballadors de l'Ajuntament de Pineda de Mar serà el següent:

A) Personal d'oficines

L'horari general del personal tècnic, administratiu, zeladors, etc. serà de 35 hores setmanals repartides en horaris de 8.00 a 15.00 hores, de dilluns a divendres.

Els dissabtes s'haurà de realitzar per part del personal administratiu, amb caràcter rotatiu, el servei de registre i atenció al públic amb una persona des les 9.00 a les 12.00 hores fins que s'atorgui, amb caràcter fix, la realització d'aquest servei a un empleat.

B) Urbanisme

L'horari dels tècnics d'Urbanisme serà, amb caràcter general el mateix que s'estableix per la resta de personal administratiu i tècnic d'oficines generals, excepte:

Un dels arquitectes superiors i un altre dels arquitectes tècnics actuals podran mantenir l'horari flexible actual que, amb caràcter general, es distribuirà de la següent manera:

33 hores setmanals repartides en horaris de 8.00 a 15.00 hores durant 4 dies a la setmana i una tarda de 16 a 21 hores.

1 dissabte al mes treballaran des de les 9.00 fins a les 15.00 hores o fins a completar el còmput d'una jornada setmanal de 35 hores.

Horari del TAG d'Urbanisme: Flexible amb obligació de treballar una tarda a la setmana, amb un còmput de 35 hores setmanals.

C) Brigada

Per les seccions d'enllumenat, obres, neteja i jardineria l'horari serà de 7 a 14 hores de dilluns a divendres.

Cementiri: De dilluns a divendres (excepte dimecres per descans setmanal) de 8.00 a 13.00 hores i de 14.30 a 17.00 hores.

Els dissabtes de 15.00 a 17.00 hores i els diumenges de 10.00 a 13.00 hores.

Recollida d'escombraries: Els horaris d'aquesta secció estan subjectes a una especial flexibilitat horària, en funció dels increments o disminucions de població estacional. Amb caràcter general, la jornada serà de 5 dies a la setmana de 22.00 a 5.00 hores. Es realitzarà la recollida d'escombraries els dies festius i es treballaran 12 dies dels 14 festius.

D) Serveis socials

Haurà un horari flexible que, amb caràcter general, es distribuirà de la següent manera: Coordinadora: De 9 a 14 hores de dilluns a divendres més 10 hores a la setmana flexibles.

Psicòloga: Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15 hores; el dijous de 13 a 20 hores.

Treballadores socials: Tindran un horari flexible que, amb caràcter general, es distribuirà de la següent manera: 28 hores setmanals repartides en horaris de 8 a 15 hores

durant 4 dies a la setmana les 7 hores restants es podran assignar pel matí o per la tarda d'acord amb les necessitats del servei.

Educadores socials: Poden tenir el següent horaris:

a) Horari de 9 a 15 hores de dilluns a divendres més 5 hores flexibles

b) Horari flexible que, amb caràcter general, es distribuirà de la següent manera: 28 hores setmanals repartides en horaris de 8 a 15 hores durant 4 dies a la setmana les 7 hores restants es podran assignar pel matí o per la tarda d'acord amb les necessitats del servei.

c) L'educador/a a temps parcial tindrà un horari de 9 a 15 hores 2 dies a la setmana i una tarda de 14 a 19:30 hores.

Informadores: Una d'elles en horari de 8 a 15 hores de dilluns a divendres i l'altra de 18 hores setmanals de 8 a 14 i 2 dies per setmana de 8:30 a 14 i de 15 a 18 hores.

Administrativa: de 8 a 15 hores de dilluns a divendres.

Auxiliar administrativa: 26 hores distribuïdes de 8:30 a 15 hores 4 dies a la setmana i una dia a la setmana de 9 a 13 hores i de 15 a 20 hores.

Les treballadores familiars podran tenir els següents horaris:

a) De 8 a 15 hores de dilluns a divendres.

b) De 8 a 15 hores 3 dies a la setmana i 2 tardes de 14 a 21 hores.

Informadora-Auxiliar administrativa: De 8,30 a 15 hores 4 dies a la setmana i un dia a la setmana de 9 a 13 hores i de 15 a 20 hores.

Informadora: De 8 a 14.30 hores 4 dies a la setmana i un dia de 9 a 13 hores i de 15 a 20 hores.

Els horaris del servei de benestar social establerts amb caràcter general estan subjecte a canvis, segons necessitats del servei per atendre famílies, reunir-se amb altres serveis o supòsits d'anàloga significació. Per dur a terme aquests canvis s'hauran de establir amb anticipació a la data de la seva aplicació i s'hauran de posar en coneixement del Servei de Recursos Humans mitjançant full d'incidències.

Aquests horaris establerts amb caràcter general també poden objecte d'ampliacions imprevistes per atendre situacions urgents que es comunicaran al Servei de Recursos Humans amb posterioritat a la seva realització per tal que siguin retribuïdes o compensades les hores treballades amb escreix.

També es podran realitzar canvis d'horaris puntuals per necessitat personal de l'empleat prèvia sol·licitud de l'interessat.

En els períodes de vacances d'estiu, Nadal i Setmana Santa es podran concentrar tots els horaris als matins per facilitar l'organització i gestió del servei.

Es podran realitzar nous ajustaments horaris si fossin necessaris per adaptar-lo a la reorganització que comporti l'ampliació de l'equip de serveis socials.

E) Cultura

Els horaris del personal de cultura serà el

Generalitat de Catalunya

següent:

Dinamitzador cultural, Administratiu i auxiliar tècnic: De dilluns a divendres de 9 a 14 hores més 10 hores setmanals flexibles a realitzar en funció de les necessitats del servei.

Auxiliar administratiu: De 16 a 21 hores de dilluns a divendres més 10 hores a la setmana flexibles en funció de necessitats dels serveis

Quant a l'horari flexible, el període màxim per compensar, regularitzar o completar la jornada total serà de 2 mesos.

F) Educació

Tècnic mitjà d'educació: L'horari del tècnic d'educació serà de 8.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres i les hores d'assistència a consells escolar, reunions fora d'horari, etc. es compensaran mensualment d'acord amb els criteris de compensació establerts en aquest Conveni.

Conserges escoles. La jornada i horari s'adaptarà al calendari i l'horari escolar dels respectius centres educatius, sense superar en cap cas les 8 hores diàries i sense que el còmput anual pugui ser superior a les 1.512 hores. A aquests efectes al mes de gener de cada any s'establirà el calendari i l'horari laboral concreta per a cada centre educatiu per a l'any en curs.

G) Joventut

Els horaris del personal del servei de Joventut serà el següent:

Educadors socials. De 10 a 14 hores de dimarts a divendres i de dilluns a dijous de 16 a 20 hores i els divendres de 16.30 a 19.30 hores. Aquests horaris es podran modificar per l'Alcaldia segons les necessitats del servei.

Dinamitzador juvenil: L'horari serà el següent:

De Dimarts a Divendres, de 9.00 hores a 13.30 hores i de 16.00 hores a 19.00 hores.

Dissabtes, de 10.00 a 13.00 hores.

Les restants 2 hores per completar una jornada de 35 hores setmanals seran flexibles en funció de les necessitats del Servei.

Aquests horaris es podran modificar per l'Alcaldia segons les necessitats del servei.

Quan el personal adscrit a l'Àrea de Qualitat de Vida hagi de realitzar tasques directament relacionades amb les seves funcions en caps de setmana (entenent com a tals 2 dies complets o més) aquestes sortides es retribuiran a raó de 400 euros.

H) Innova

Fins que no es posin en marxa les noves instal·lacions es mantindran els horaris actuals i quan es faci el trasllat del personal al nou edifici d'Innova els horaris seran els següents:

Auxiliar d'informació: De 8 a 15 hores de dilluns a divendres o alternativament de 14 a 21 hores.

Administratiu, Auxiliars administratiu i Tècnics mitjans: De 8 a 15 hores 4 dies a la setmana i un dia de 9 a 13 hores i de 15 a 19 hores.

Durant període estiu (1 de juliol a 15 de setembre), Nadal i Setmana Santa, s'aplicarà jornada intensiva de 8.00 a 15.00 hores

L'hora que es treballa de més el dia que toca horari partit, es descomptarà de l'horari del divendres o compensant al llarg de la setmana de forma flexible sempre que això sigui possible per no afectar la cobertura del servei.

El personal d'Innova que actualment està realitzant un horari de 8.00 a 15.00 hores al qual, per motius personals li sigui impossible treballar una tarda tindrà la possibilitat de sol·licitar tornar a fer l'horari que venia realitzant abans de la posada en marxa de les noves instal·lacions d'Innova.

I) Esports

Els subalterns adscrits al Servei d'Esports tindran les següents tipologies horàries:

De 16.30 a 23.30 hores 4 dies a la setmana, de dilluns a divendres, i un dissabte de 14.30 a 21.30 hores.

De 17.00 a 23.30 hores 3 dies a la setmana de dilluns a divendres. Els dissabtes de 08.30 a 14.30 h i de 15.30 a 19.00 hores i els diumenges de 08.30 a 14.30 hores.

De 16.30 a 23.30 hores 4 dies a la setmana, de dilluns a divendres, i un dissabte de 14.30 a 21.30 hores.

De 16.30 a 23.30 hores 4 dies a la setmana, de dilluns a divendres, i dissabtes de 08.30 a 14.30 hores = 6 hores, i de 15.30 a 16.30 hores = 1 hora.

De dilluns a divendres 28,5 hores, en horari de matí i tarda, i el diumenge 6,5 hores. L'horari s'adaptarà en cada moment a les necessitats del servei.

J) Ràdio

Director: De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores.

Redactors. Tindran els següents horaris:

a) De dilluns a divendres de 7.30 a 14.00 hores i una tarda a la setmana 2,5 hores en funció de les necessitats del servei.

b) De dilluns a divendres de 8.00 a 14.30 hores i una tarda a la setmana 2,5 hores en funció de les necessitats del servei.

Locutors: Tindran els següents horaris:

a) De dilluns a divendres de 7.30 a 14.00 hores i una tarda a la setmana 2,5 hores en funció de les necessitats del servei.

b) De dilluns a divendres de 14.00 a 21.00 hores.

Auxiliar de Publicitat: De dilluns a divendres de 10.00 a 14.00 h i de 17.00 a 20.00 hores.

2. L'Alcaldia, prèvia negociació amb els representants del personal, podrà modificar i adaptar els horaris del personal de la Corporació a les necessitats del servei i dels administrats. Si es tracta d'una modificació de caràcter no col·lectiva, es podrà procedir a qualsevol canvi d'horari sempre que es negociï amb els afectats a través de la paritària i de seguiment.

3. En tot cas, l'horari de les places de nova creació que es convoquin, i que no estiguin contemplades en la relació de llocs de treball de l'Ajuntament, serà el que figuri en les

bases respectives.

Article 35

Control horari

1. Tot el personal al qual sigui d'aplicació aquest Conveni i que presti serveis a l'Ajuntament de Pineda de Mar, en qualsevol dels seus centres de treball, haurà de fixar a l'entrada i a la sortida del lloc de treball independentment de la seva categoria.

2. Aquells treballadors als quals s'aplica el control horari, excepte la policia local, el personal de la brigada i els conserges, es beneficiaran d'una flexibilitat horària de fins a 30 minuts al començament de la jornada, que seran recuperats en el mateix dia o la mateixa setmana. Durant la vigència d'aquest Conveni, per Recursos Humans s'estudiarà la viabilitat que aquesta recuperació pugui fer-se amb caràcter mensual.

El personal que de dilluns a dijous de la mateixa setmana tingui acumulades 29 hores de treball efectiu podrà plegar el divendres a les 14.00 hores.

Aquesta flexibilitat no serà d'aplicació quan per les característiques especials del lloc de treball es requereixi la presència puntual dels seus ocupants.

3. L'horari de treball establert per a cada empleat haurà de ser realitzat de manera efectiva en el seu lloc de treball, en el ben entès que un cop fitxada l'entrada o incorporat el treballador al seu lloc de treball, aquest no podrà absentar-se del mateix sinó és per gaudir del descans per l'esmorzar o per algun motiu justificat, sol·licitat i autoritzat prèviament pel seu Cap d'Àrea o servei.

4. Mensualment, el Servei de Recursos humans controlarà l'horari i l'absentisme.

Article 36

Absentisme justificat

1. No es computarà com absentisme injustificat:

1) Les absències per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legalment o convencionalment establert que hagin estat oportunament comunicades.

2) Les absències amb motiu d'assistència a cursos i/o jornades, que hagin estat autoritzats prèviament per la Corporació.

3) Les llicències i els permisos establerts legalment o per Acord, sempre i quan hagin estat sol·licitats i autoritzats prèviament pel Cap d'Àrea o servei corresponent.

4) Fins a 2 dies naturals continuats d'indisposició, sense justificació documental.

En cas d'indisposició que impedeixi acudir al treball, el treballador està obligat -excepte si existeix causa de força major que ho impedeixi- a posar-ho en coneixement del responsable d'Àrea o servei amb la màxima celeritat i, en tot cas, dintre de la primera hora de la seva jornada diària de treball. En reincorporar-se al seu lloc de treball, l'empleat haurà de notificar, per escrit, mitjançant el corresponent full d'incidències, al Servei de Recursos Humans o al seu responsable d'àrea o servei, les causes que motivaren la seva

Generalitat de Catalunya

absència i el dia en que es va produir.

5) Malaltia justificada, amb el corresponent comunicat inicial de baixa per incapacitat temporal i els posteriors comunicats de confirmació mentre duri la situació incapacitant.

El comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de 3 dies comptats des del dia de la seva expedició. El personal de nou ingrés que no porti mes de 6 mesos de treball a la Corporació, haurà de presentar l'esmentat part de baixa degudament signat en l'apartat corresponent a que es reuneix el període carència per tenir dret al subsidi d'incapacitat temporal.

Els comunicats de confirmació d'incapacitat temporal s'hauran de presentar en el termini màxim de 3 dies comptats des del dia de la seva expedició.

Quan l'empleat obtingui l'alta mèdica ho haurà de comunicar a Recursos Humans i el part d'alta l'haurà de presentar a l'Ajuntament l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia no fos laborable, s'haurà de presentar el dia hàbil immediatament posterior.

Quan a un empleat se li emeti el part d'alta mèdica ho haurà de comunicar aquell mateix dia a Recursos Humans i a l'Àrea o servei al qual pertany i haurà d'aportar el part d'alta en les 24 hores següents a la seva expedició.

Aquests documents es presentaran al servei de Recursos Humans o al servei en el qual la persona figurei adscrita i immediatament seran enviats a Recursos Humans.

2. En el cas d'incompliment dels deures de fixar, no complir la jornada pactada sense causa justificada o no presentar els documents acreditatius (baixa o comunicat de confirmació i alta, documents justificatius de les llicències retribuïdes atorgades) es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers, llevat que l'interessat recuperi la jornada no treballada en el mes següent al de l'incompliment i no hagi reiteració en la conducta. Quan procedeixi la deducció d'havers es comunicarà aquesta circumstància a l'empleat mitjançant escrit i sense necessitat d'expedient previ.

Article 37

Descansos

1. El descans mínim diari entre jornada serà de 12 hores i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, que comprendran, amb caràcter general, el dissabte i el diumenge. En aquells col·lectius que per les seves especials característiques cobreixin serveis en dissabte i/o diumenge, s'establirà el descans intersetmanal de 48 hores ininterrompudes en els seus respectius calendaris.

2. Tots els treballadors a qui els resulti d'aplicació el present Conveni gaudiran d'un temps de descans de 20 minuts, computable com a treball efectiu i que serà destinat a esmorzar, quan realitzin jornades diàries continuades iguals o superiors a 5 hores. Aquestes pauses s'hauran de distribuir en

torns de forma que no pertorbi el bon funcionament del servei. L'ús d'aquest temps en cap cas podrà servir per modificar la jornada de treball.

3. Per aquells que realitzin una jornada ampliada fins a 12 hores, el citat descans serà de 60 minuts, que també es computarà com a temps de treball efectiu, que es podria fraccionar en 2 descansos, a petició del treballador. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans un dels treballadors de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

Article 38

Calendaris de treball

1. Els calendaris de treball de tot el personal de l'Ajuntament es confeccionarà de conformitat amb el present Conveni i seran exposats als taulers d'anuncis.

2. Els esmentats calendaris de treball fixen, amb periodicitat anual, la distribució dels dies de treball, festius, descansos setmanals i vacances, i altres dies inhàbils amb l'expressió dels corresponents horaris diaris, en règim continu o de torns, i han de respectar en tot cas els límits establerts per la jornada de treball i els períodes de treball legalment o reglamentàriament establerts.

3. Amb caràcter general s'estableixen en 216 el número de dies de treball a l'any (365 dies/any, -52 diumenges, -52 dissabtes, -14 festes oficials, -22 dies hàbils de vacances, -9 dies d'assumptes personals).

4. Dies festius i dies no laborables.

A) Dies festius:

A l'any hi ha 14 dies festius (12 assenyalats en el calendari oficial i 2 festes locals) de caràcter retribuït i no recuperables. Si algun d'aquests dies coincideix amb el descans intersetmanal d'un treballador, es gaudirà de la festa una altra data que s'haurà de fixar al calendari de treball.

B) Dies no laborables:

Són el resultat de fixar, amb caràcter general tots o part dels 9 dies d'assumptes personals dins del calendari laboral, amb la finalitat de possibilitar, a la pràctica, una adequada distribució de les absències del personal i facilitar l'organització dels serveis.

Els dies 24 i 31 de desembre queden establerts com a no laborables per a tota la plantilla de personal. En el cas que per l'activitat que desenvolupi el treballador hagi de treballar aquests dies, seran compensats per un altre dia de descans i/o retribuïts.

5. Pel que fa al personal de la Brigada Municipal d'obres i manteniment, muntatges i pavimentació, enllumenat públic i, recollida d'escombraries, i per tal de facilitar la distribució d'aquests dies no laborables i mantenir, dins del possible, la cobertura dels serveis, se'n podrà establir el seu gaudiment en dates diferents de Setmana Santa i Nadal. Les dates hauran de quedar reflectides en llurs respectius calendaris de treball.

Pel que fa a la resta de personal s'establiran als respectius calendaris de treball.

6. Els calendaris de treball anuals es proposaran a la Comissió de Seguiment abans del 2 de novembre de l'any anterior al de la seva aplicació i, seran aprovats per Resolució d'Alcaldia i publicat als respectius taulells d'anuncis dels centres de treball abans d'iniciar l'any en que s'aplicarà l'esmentat calendari.

Article 39

Vacances

1. Tot els treballadors tindran dret durant cada any complet de servei a unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior i, no seran substituïbles per compensació econòmica. Aquestes vacances s'hauran de gaudir necessàriament dins de l'any natural.

A més dels dies de vacances establerts al paràgraf precedent, les parts acorden en l'àmbit d'aquesta negociació col·lectiva, que el personal que hagi completat uns determinats anys d'antiguitat al servei de l'Ajuntament de Pineda de Mar tindrà drets als dies addicionals de vacances que tot seguit s'indiquen i que es podran gaudir a partir de l'any natural següent al compliment del primer any d'antiguitat que correspongui:

a) Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos: 1 dia hàbil addicional anual.

b) Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos: 2 dies hàbils addicionals anuals.

c) Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos: 3 dies hàbils addicionals anuals.

d) Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos: 4 dies hàbils addicionals anuals.

e) Als 35 o més anys de servei: 5 dies hàbils addicionals anuals.

Als efectes previstos en aquest article no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que calgui fer per als horaris especials.

2. Tot empleat té dret a conèixer el seu període de vacances amb una antelació mínima de 2 mesos sobre la data d'inici d'aquestes, i, dins d'aquest període, no se li podrà obligar a modificar-les.

3. Els períodes de vacances s'establiran per àrees o serveis, coordinant les absències del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis. A tal efecte cada Àrea elaborarà un calendari anual de vacances que haurà d'assegurar la realització de torns per garantir les necessitats del servei, segons els criteris següents:

a) Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural i, preferentment, des del dia 15 de juny fins al dia 15 de setembre, llevat de necessitats del servei.

L'Ajuntament podrà també proposar als treballadors, per necessitats del servei, la realització de les vacances en 2 períodes. En aquest cas, l'empleat tindrà dret a 1 dia laborable més de vacances en cadascun dels períodes.

b) Les persones que prestin servei en centres de treball que tanquen per vacances en períodes determinats tindran l'obligació de fer les seves vacances durant aquests períodes.

Generalitat de Catalunya

des.

c) Les vacances anuals són retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica llevat que finalitzi la relació laboral abans del seu complet gaudiment. Així mateix les vacances no són acumulables d'un any a l'altre i són irrenunciables.

d) Mentre els treballadors estiguin gaudint del seu període de vacances anual no podran realitzar hores o serveis extraordinaris, ni cap altra activitat relacionada amb el lloc de treball, llevat de supòsits excepcionals de força major.

e) Quan més d'una persona de la mateixa àrea, departament o servei vulgui gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter exclouent la preferència, de caràcter rotatori, per elegir els períodes de gaudi:

1. Tenir fills disminuïts físics o psíquics en edat escolar, segons el grau de deficiència.

2. Tenir fills en edat escolar, entenen com a tals, fins als 16 anys complerts.

3. No haver gaudit de vacances anteriorment en el període sol·licitat, o en el seu cas, el nombre de vegades que s'hagin gaudit en l'esmentat període.

4. Qualsevol conflicte derivat de la manca d'aplicació dels criteris exposats a l'apartat precedent o a causa de canvis de servei o d'ingrés de nou personal, serà resolt per la Comissió paritària i de seguiment d'aquest Conveni.

5. Si abans d'iniciar el gaudi del període de vacances algun treballador es trobés de baixa per malaltia, accident o gaudint d'una llicència per maternitat, aquest període seria gaudit amb posterioritat, determinant-se amb el Cap d'Àrea, departament o servei corresponent el moment del seu gaudiment. En el cas que el període de vacances, pel motiu assenyalat, no es pogués gaudir dintre de l'any natural, excepcionalment, es traslladaria a l'any següent, determinant-se el període pel Cap d'Àrea, departament o servei corresponent, de tal manera, que no pertorbés el bon funcionament del servei.

Aquest trasllat de les vacances a un altre any natural també podrà produir-se en supòsits excepcionals en que el treballador no hagi pogut gaudir de les seves vacances dins de l'any natural per causes alienes a la seva voluntat. No es consideraran causes alienes a la voluntat del treballador el retard per part d'aquest en la concreció del període de gaudiment.

6. Si durant el període de vacances es produeix un accident que comporti més de 10 dies de recuperació, les vacances s'interrompran una vegada s'hagi presentat el part de baixa o el certificat mèdic facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances quan obtingui l'alta mèdica.

7. En el cas que el treballador estigüés gaudint del seu període de vacances i, durant aquest, causés baixa per malaltia comuna no s'interrompria l'esmentat període.

8. En els casos de substitucions per baixes

per malaltia, vacances i absències en general quan la persona que realitza la substitució no pugui gaudir, per necessitats del servei, del seu període de vacances, en el moment de la finalització del contracte tindrà dret a cobrar la part proporcional del període de vacances no gaudit en quantia idèntica als mesos de treball.

9. Els períodes de gaudiment de les vacances en les dependències o serveis municipals amb unes característiques especials seran els següents:

A) Brigada municipal

Les vacances del personal adscrit a la brigada municipal es podran gaudir, amb caràcter general, durant tot l'any de conformitat amb els torns que elegeixen els mateixos treballadors i pers seccions de tal manera que dins de la mateixa secció no poden haver encreuaments entre operaris lleva que es pugui garantir la cobertura dels serveis. Els períodes de gaudiment a elegir pel personal poden ser per setmanes, quinzenes o mesos sencers.

L'Àrea o servei podrà ampliar, sempre que no es perjudiqui el servei, el nombre de persones que poden gaudir de vacances en aquests períodes.

L'única excepció a la regla general dels apartats anteriors serà el personal de la secció de recollida d'escombraries els quals podran gaudir de les vacances durant tot l'any a excepció dels mesos de juny, juliol, agost i setembre. No obstant, durant aquests mesos només podrà gaudir-ne un membre del servei per un període de 15 dies i amb caràcter rotatiu anualment.

B) Conserges d'ensenyament

Realitzaran les vacances durant el mes de juliol o el d'agost de conformitat amb el calendari laboral que s'aprovi anualment.

Article 40

Llicències i permisos retribuïts

1. Els permisos i llicències regulats en aquest article i les mesures regulades en el capítol de les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral es regiran per les següents normes generals:

a) Les llicències d'aquest article s'entenen referides a dies laborables de l'empleat, a excepció d'aquelles que expressament venen recollides com a dies naturals i, amb caràcter general no es podran ajuntar amb períodes de vacances, a excepció de quan hagi l'autorització del cap d'Àrea o servei, sempre i quan aquesta sigui justificada.

b) Als efectes dels permisos i llicències regulats en aquest Conveni, tindran la consideració de familiars de primer grau per consanguinitat tant el cònjuge com la parella de fet de l'empleat entenen-se com a tal la que s'hagi constituït i acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.

A aquests mateixos efectes tota referència al cònjuge i als seus familiars per consanguinitat o afinitat s'entendrà aplicables a la pare-

lla estable del treballador i als seus familiars, entenen-se per parella estable la constituïda de conformitat amb la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.

c) Les sol·licituds d'aquestes llicències s'entenen concedides amb l'autorització del corresponent full d'incidències pel Cap d'Àrea o servei corresponent, sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini màxim de 5 dies naturals, comptadors des de la reincorporació de l'empleat. En el cas que el beneficiari no justificu fefaentment, per qualsevol motiu, la llicència atorgada inicialment, es descomptaran els dies realitzats en base a aquests conceptes dels dies de vacances i/o assumptes personals als quals tingués dret l'empleat. Si no disposés d'aquests dies, per haver-los ja realitzat, es descomptarà la part corresponent amb càrrec a les seves retribucions.

Pel que fa a la concessió i justificació de les llicències per exercir funcions sindicals s'estarà allò que disposi la normativa vigent.

2. Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per canvi de domicili en la mateixa localitat o en una altra, fins a 4 dies naturals.

Forma de acreditar-ho: certificat de residència del padró municipal d'habitants o qualsevol altre document acreditatiu del canvi de residència, en el termini màxim d'un mes des de la seva expedició.

b) Per concursar a exàmens en centres oficials, els dies durant els quals tinguin lloc i aportant la corresponent justificació.

El personal que assisteixi a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants de l'Ajuntament de Pineda de Mar mitjançant els sistemes selectius d'oposició o concurs-oposició disposarà del dia laborable immediatament anterior al dia del primer exercici.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los i sempre i quan aquests no es puguin realitzar fora de l'horari laboral de l'empleat.

Es considera deure inexcusable aquell que el seu compliment pot comportar algun tipus de responsabilitat, no es pot dur a terme mitjançant representant i la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.

Entre d'altres, es consideren deures inexcusables:

Formar part de taules electorals.

Assistència a judicis en qualitat de part, de perit o de testimoni.

Obtenció o renovació del DNI i els permisos de conducció.

No es considera deure inexcusable l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interessos particulars.

La forma d'acreditar aquests permisos: qualsevol prova documental que justifiqui suficientment el compliment del deure.

d) Pel que fa a les llicències per exercir funcions sindicals ja sigui de formació sindical o de representació del personal, s'estarà a allò que es determini legalment o convencio-

Generalitat de Catalunya

nalment en aquesta matèria. Es considerarà com a permís per a funcions sindicals, l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats al cap d'Àrea o Servei corresponent.

Article 41

Permis per a assumptes personals

1. El personal de l'Ajuntament de Pineda de Mar podrà disposar de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones, o per a la pròpia organització, les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís. La denegació d'aquest permís sempre haurà de ser motivada.

Així mateix, en els termes establerts a l'article 48.2 de l'EBEP, i condicionant el seu gaudiment a la vigència d'aquest precepte legal, a més dels dies de permís indicats a l'apartat precedent, el personal tindrà dret al gaudiment de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

2. Amb caràcter general, aquests dies els fixarà la Comissió paritària i de seguiment als respectius calendaris com a dies no laborables integrant una part d'aquests dies els torns de vacances de Nadal i Setmana Santa, a excepció d'aquells casos en que els Caps d'Àrea, Departament o Servei considerin que, per necessitats del servei, s'han de gaudir en altres períodes diferenciats. Com a regla general, es fixaran en el calendari 5 dels nou dies d'assumptes personals dels quals 4 es fixaran en el període de la Setmana Santa i l'altre es fixaria en el període de Nadal que comprendrà des del dia 24 de desembre i fins al primer dia laborable de gener. Els restants 4 dies de permís quedaran a l'liure disposició de l'empleat de conformitat amb l'establert a l'apartat precedent.

A excepció del personal de la brigada, els empleats pertanyents a serveis de continuïtat (informàtica, registre, serveis socials, personal administratiu que presta serveis en el servei de via pública i manteniment, Ràdio Pineda, etc.) que hagin prestat serveis efectius els 4 dies d'assumptes personals, que la resta del personal té fixats al calendari en el període de Setmana Santa, seran compensats amb un dia addicional de permís anual per assumptes personals.

3. Amb caràcter general, aquests dies de permís no podran acumular-se amb el període de vacances excepte per aquell personal i col·lectiu que, per la seva activitat, el Cap d'Àrea, Departament o Servei consideri que fent-lo d'aquesta manera es produeix una menor pertorbació dels serveis.

4. S'aplicarà la regla de la proporcionalitat en l'aplicació d'aquest permís als empleats que prestin servei temps parcial i amb jornades irregularment distribuïdes.

5. Amb caràcter general, el personal haurà

de sol·licitar aquests dies de permís per escrit al cap d'Àrea, Departament o Servei amb 5 dies d'antelació, llevat dels casos de força major, i en tot cas amb l'antelació mínima suficient per poder reorganitzar el seu servei. La resposta sobre la concessió o denegació del permís s'haurà de posar en coneixement del sol·licitant com a màxim al següent dia laborable des de la sol·licitud i, en els casos de denegació dels permisos, la decisió haurà de ser motivada i per escrit.

6. Quan aquests dies de permís no s'hagin pogut gaudir dins de l'any natural per causes no imputables a l'empleat, el gaudiment dels dies pendents es podrà fer efectiu, com a màxim, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Un cop transcorreguda aquesta data màxima de gaudiment si algun empleat tingui encara pendent algun dia de permís per gaudir els perdrà.

7. El personal vinculat a l'Ajuntament per una relació laboral de caràcter temporal gaudirà d'aquest permís d'assumptes personals de conformitat amb els següents criteris:

a) El personal que hagi estat contractat amb caràcter temporal per un temps definit en funció d'una data certa de finalització del nomenament (per exemple, contractes eventuais per circumstàncies de la producció, etc.) gaudirà d'aquest: en proporció a la durada prevista de la seva contractació i un cop hagi consolidat una permanència de 6 mesos de prestació de serveis continuats.

b) El personal que hagi estat contractat temporalment sense que s'hagi definit inicialment una data certa per a la finalització de la seva contractació (per exemple provisió de la plaça fins a la seva cobertura, per substitució d'algun empleat en situació d'IT, etc.) començarà a gaudir d'aquest permís a partir de que hagi consolidat una permanència de 6 mesos de prestació de serveis continuats.

8. Per aquelles gestions personals que no precisin d'un dia sencer de permís, el personal podrà gaudir un dels nou dies de permís d'assumptes personals fraccionat en intervals d'un mínim de 2 hores.

Article 42

Permisos i llicències no retribuïdes

El personal podrà absentar-se del seu lloc de treball sense dret a remuneració en els supòsits següents:

a) Permis per atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

b) Llicència per estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la que l'empleat presta serveis. No obstant això, si aquesta llicència es concedeix per interès de l'Ajuntament, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions. Aquesta

llicència per estudis no es concedirà al personal laboral temporal.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball així com l'informe del cap de l'Àrea o Servei i del regidor corresponent que acrediti l'interès municipal en la realització d'aquests estudis.

c) Llicència per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei. Aquesta llicència no es concedirà al personal laboral temporal.

d) Fora dels supòsits assenyalats anteriorment, si l'empleat tingui la necessitat d'absentar-se de la feina per motius justificats haurà de sol·licitar fer-ho amb càrrec a algun dels dies de vacances i/o assumptes personals als quals tingui dret i/o en tot cas recuperar les hores deixades de prestar, prèvia autorització del Cap d'Àrea o Servei.

CAPÍTOL 5

MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 43

Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en els articles 43 a 70 d'aquest Conveni seran d'aplicació als treballadors fixos de l'Ajuntament de Pineda de Mar.

Quant als treballadors temporals els seran d'aplicació aquestes mesures llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència i pel que fa al personal eventual de confiança i assessorament especial també els seran d'aplicació aquestes mesures a excepció de les excedències regulades als articles següents.

2. Les mesures regulades en aquest Conveni s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sense perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord de condicions en relació al còmput de terminis.

3. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

Generalitat de Catalunya

Article 44

Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles 45 a 49 tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni col·lectiu i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública local de Catalunya en matèria d'excedència voluntària i que resulti compatible amb l'Estatut dels Treballadors i el règim de la Seguretat Social aplicable al personal laboral.

2. No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària ordinària.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 45

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment i tindrà durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de carrera, de consolidació del grau personal i drets en el règim de la Seguretat Social de conformitat amb la normativa laboral i de seguretat social que sigui aplicable. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en que es

resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. Durant els 2 primers anys del període d'excedència que els treballadors/es gaudeixen per cada fill o menor acollit, en els supòsits d'acolliment permanent o preadoptiu (encara que aquests siguin provisionals) tindrà la consideració de cotització efectiva de conformitat amb la normativa reguladora de la Seguretat Social que estigui vigent en cada moment (aquest període de cotització efectiva tindrà una duració de 30 o 36 mesos segons es tracti d'una família nombrosa de categoria general o especial respectivament).

Article 46

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de carrera, de consolidació del grau personal i tindrà la consideració de cotització efectiva amb l'abast que estableixi la normativa laboral i de la Seguretat Social que estigui vigent en cada moment. Així mateix, durant tot el període d'excedència el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 47

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 48

Suspensió del contracte de treball per violència de gènere

1. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

2. El període suspensiu tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, lle-

vat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

3. Aquest període de suspensió computa a efecte de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 49

Excedència voluntària per agrupació familiar

1. Es podrà concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als treballadors el cònjuge dels quals resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com personal laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organisme públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, en el Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com en la Unió Europea o en Organitzacions Internacionals.

2. Els treballadors que es trobin en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritaran retribucions ni els serà computable el temps que romanguin en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació.

Article 50

Permisos. Condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels treballadors de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels 2 progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol del Conveni col·lectiu són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 51

Permís per matrimoni o inici de la convivència en unions estables de parella

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions esta-

Generalitat de Catalunya

bles de parella, té una durada de 15 dies laborables consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si una persona ha gaudit d'aquest permís per formar unió estable de parella i posteriorment treu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir del permís regulat en aquest article.

Forma d'acreditar-ho: el matrimoni mitjançant el Llibre de família i les unions de fet mitjançant certificat de convivència, llibre de família que acrediti descendència comuna o qualsevol altre document admès en dret.

Article 52

Permis per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 53

Permis de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense

superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir 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. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

5. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora que ha exercit el dret d'opció.

6. En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol causa, el noutat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el noutat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

Article 54

Permis de maternitat per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

En el cas de que ambdós progenitors treballin el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jorna-

da completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció internacional es tindrà dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

Article 55

Permis per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

Article 56

Permis de paternitat

1. El pare o l'altre progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

3. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 57

Permis per lactància

1. El personal té dret al permís per lactància que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant llibre de família i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare en que es faci constar que

Generalitat de Catalunya

aquest/a no gaudeix del mateix dret.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 58

Període de vacances en relació a determinats permisos

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 59

Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a 2 hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat/da rep atenció.

Article 60

Permis prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Article 61

Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Forma d'acreditar-ho: Informe mèdic i/o document emès per l'Hospital o centre mèdic acreditatiu de l'ingrés on consti el nom del familiar i, si escau, document acreditatiu de la vinculació de parentiu amb el treballador beneficiari del permís.

Article 62

Permis sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 63

Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article 67 d'aquest Conveni comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a 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 s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva l'ur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 64

Permisos retribuïts per rebre atenció mèdica

1. Els treballadors tindran dret a un permís retribuït pel temps indispensable per rebre atenció mèdica o per acompanyar al cònjuge o a un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat per tal que la rebi. Forma d'acreditar-ho: mitjançant el corresponent justificat mèdic on necessàriament haurà de constar l'hora d'entrada i de sortida del centre mèdic.

Article 65

Flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de 7 hores (que podria arribar a ser de 8 hores en el cas de la policia local o del personal amb jornades de fins a 8 hores diàries) per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents a fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en que gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 66

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en

aquest capítol del Conveni Col·lectiu són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 67

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els treballadors gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 68

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

1. Els treballadors poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva l'ur protecció o l'ur dret a l'assistència social íntegra.

Article 69

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat

Generalitat de Catalunya

legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 70

Flexibilitats horàries

1. Des de la prioritat absoluta a la prestació correcta dels serveis públics i a una gestió sostenible dels Recursos Humans de la Corporació, i per tal d'intentar afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats de la Corporació, amb caràcter excepcional, i de conformitat als següents requisits que es podrien establir com a marc general regulador d'aquestes mesures de flexibilització de la jornada i l'horari laboral es podran concedir flexibilitats horàries especials quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Que l'empleat tingui al seu càrrec un menor de 12 anys, un discapacitat físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, o que hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat per incapacitat física en les mateixes circumstàncies econòmiques. Per gaudir d'aquesta flexibilitat horària serà necessària la prèvia comunicació per escrit a Recursos Humans i l'aprovació per l'Alcaldia, i que l'interessat determini la distribució del seu horari posposant fins a 1 hora l'entrada i recuperant-la dins de la mateixa jornada el temps de treball (1 hora més).

b) Atesa la subordinació d'aquesta flexibilitat horària a una adequada prestació dels serveis públics, serà un requisit imprescindible per a la seva concessió que el Cap de l'Àrea, Departament o Servei informi favorablement a la concessió de l'horari especial perquè això no suposi cap perjudici a la prestació del servei. Si canviessin les circumstàncies en base a les quals s'hagués emès aquest informe favorable, es posarà aquest fet immediatament en coneixement del Servei de Recursos Humans per deixar sense efecte l'horari especial concedit i que l'empleat torni a realitzar el seu horari habitual.

c) Les sol·licituds hauran d'indicar l'horari especial a realitzar, i si escau els dies concrets de la setmana en que es faria efectiu, i amb la limitació màxima d'1 hora a la que es podrà afegir, si escau, la flexibilitat horària normal (en la entrada o en la sortida) respecte a l'horari ordinari del interessat. La flexibilitat màxima s'estima adequada fixar-la, amb caràcter general, en 1 hora per mantenir un punt d'equilibri entre el manteniment de l'horari ordinari establert en el Conveni col·lectiu i les adequades adaptacions afavoridores de la conciliació. Si fos necessària una major disponibilitat horària el sol·licitant pot recórrer a reduccions de jornada o altres

mesures regulades en la normativa aplicable per evitar distorsionar excessivament la tipologia horària dificultant una correcta gestió dels Recursos Humans de la Corporació.

d) Les sol·licituds hauran de concretar el període temporal durant el qual s'haurà d'estendre l'aplicació de l'horari especial, amb un màxim d'un any, passat el qual l'empleat haurà de tornar a realitzar el seu horari habitual de treball i, en el cas que vulgui continuar gaudint de l'horari especial, haurà de tornar reiterar la seva sol·licitud.

e) En tots els casos les concessions dels horaris especials se subordinaran a les necessitats del servei i al manteniment de les causes que van motivar la seva autorització i es revisaran sempre que es produeixi algun conflicte d'interessos amb un altre potencial beneficiari. Quan concorri alguna de les circumstàncies esmentades, així com quan no sigui sostenible una correcta gestió del personal de la Corporació, es podran deixar sense efecte els horaris especials atorgats mitjançant informe de la regidoria de Recursos Humans tornant els seus beneficiaris a realitzar la seva jornada i horari habitual.

f) Els requisits i criteris anteriors podran ser modulats pel Servei de Recursos Humans de tal manera que, encara que sempre serà imprescindible comptar amb l'informe favorable del superior conforme l'horari especial sol·licitat no perjudica la prestació del servei, la resta de requisits podran ser flexibilitzats sense perjudici de poder-los requerir amb total rigor quan hagin altres interessos en conflicte o quan no es faci un ús del dret adequat a la seva finalitat.

2. Finalment, aquests criteris que inicialment s'aplicaran podran ser revisats i/o modificats, per acord de la Comissió paritària i de seguiment, en qualsevol moment en que no resultin adequats per gestionar de forma satisfactòria els horaris especials en ordre a la seva finalitat última de conciliar la vida laboral i familiar.

CAPÍTOL 6

MILLORES SOCIALS

Article 71

Formació professional

1. L'Ajuntament facilitarà els instruments necessaris per a la millor formació del personal. Tanmateix, organitzarà cursos de formació i reciclatge per a tots els col·lectius fent especial èmfasi en l'assistència a cursos d'aprenentatge i perfeccionament en temes relacionats amb els llocs específics de treball.

2. La formació tindrà com a objectius:

a) La millora del servei en l'àmbit de cada servei.

b) La possibilitat de facilitar la promoció interna.

c) La preparació i la formació dels representants del personal, elegits a les Eleccions Sindicals, a fi i efecte de garantir un millor compliment de les seves funcions.

3. Anualment, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del per-

sonal, un estudi de les necessitats de formació professional del personal vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins de l'esquema organitzatiu. En aquest sentit, totes les unitats i serveis informaran de les necessitats i prioritats formatives del personal adscrit a les seves àrees.

4. El Servei de Recursos Humans i els representants del personal elaboraran anualment i de manera conjunta el pla general de formació professional, que inclourà el conjunt de tots els empleats. Aquest pla podrà ser modificat amb l'acord d'ambdues parts quan durant la seva aplicació apareguin nous cursos o altres circumstàncies similars que així ho aconsellin.

5. El pla de formació ha de seguir els criteris següents:

1) La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

2) L'Ajuntament promourà especialment la realització de cursos de perfeccionament professional per als empleats de l'Ajuntament a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i Diputació de Barcelona o d'altres cursos organitzats per altres administracions.

3) Es donarà publicitat dels cursos que es promoguin per diferents institucions i/o organismes oficials mitjançant anunci als taulers dels centres de treball. De manera simultània, el Servei de Recursos Humans notificarà per escrit als representants del personal i a cada Cap d'Àrea o Servei la relació de cursos que es promogui per tal que donin coneixement al personal que tenen adscrit.

4) La formació interna pot tenir caràcter d'obligatòria, quan així ho consideri el Cap d'Àrea o Servei corresponent, fent-se càrrec la Corporació de la totalitat dels costos, així com, en el cas que la durada del curs sigui superior a la jornada assignada a l'empleat, aquestes hores s'hauran de compensar, mitjançant descansos o compensació econòmica, tal com s'assenyala a 15.

5) L'assistència per iniciativa del personal a cursos, jornades, congressos, etc. exteriors, ha de complir els següents requisits:

a) Els treballadors fixos tindran preferència sobre el personal temporal.

b) Cada treballador tindrà dret, durant cada any natural, a un nombre màxim de 60 hores de formació. Les hores que excedeixin d'aquestes 60 hores màximes es descomptaran de les hores destinades a formació per a l'exercici o exercicis següents. En el cas que durant l'any no s'hagin esgotat la totalitat de les 60 hores de formació aquestes es podran acumular a l'exercici següent amb un màxim de 20 hores.

c) El contingut del curs ha de tenir relació directa amb les tasques assignades al lloc de treball al que s'adscriu el treballador i, previ informe i autorització del Cap d'Àrea o Servei corresponent i sempre i quan, no es pertorbi el bon funcionament del servei. En el cas que no existeixi aquesta relació directa la Corporació estudiarà cas per cas les propostes de cursos que es realitzin per part dels

Generalitat de Catalunya

interessats els quals es realitzaran fora de l'horari laboral.

d) En cap cas la participació en un curs dona lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.

e) El personal haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui ser d'interès per la Corporació.

f) El personal tindrà dret a absentar-se del lloc de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats, entenent per aquestes, apart de la duració del curs, el temps necessari de desplaçament. Aquest temps es computarà com a treball efectiu i en cap cas suposarà una minva de les seves retribucions.

A aquest efecte, el Servei de Recursos Humans, elaborarà un registre detallat i actualitzat de l'assistència a cursos del personal que presta serveis a la Corporació, el qual podrà ser consultat per tots els empleats.

6. En el termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu, d'entre els components de la Comissió paritària i de seguiment es designaran 3 membres per a cadascuna de les parts per la Mesa de Formació.

La Mesa de Formació es reunirà en sessió ordinària un cop cada 4 mesos i en sessió extraordinària si ho acorden les parts.

La Mesa de Formació elaborarà, si l'estima oportú, un Reglament propi de funcionament intern.

La Mesa de Formació tindrà com a missió fonamental impulsar i supervisar l'elaboració, execució i avaluació del Pla de Formació del personal municipal.

La Mesa de Formació serà informada sobre els programes específics de formació elaborats pel Servei de Recursos Humans a través del seu responsable de Formació, d'acord amb les propostes fetes pels diferents àmbits i unitats de l'Ajuntament.

Article 72

Assegurança de responsabilitat civil

1. Es disposarà d'una assegurança per responsabilitat civil en que pugui incórrer qualsevol empleat de l'Ajuntament en l'exercici de les seves funcions relatives a la prestació de serveis i de totes aquelles que els hagin estat encomanades pel Consistori, per mitjà del seus responsables directes.

2. La companyia asseguradora, o qui finalment s'hagi fet càrrec de l'obligació d'indemnitzar als perjudicats, podran reclamar l'import de les quantitats satisfetes per aquest concepte als empleats que hagin estat declarats responsables per sentència que hagi adquirit ferma, d'una infracció greu o molt greu en relació amb el supòsit del qual se'n derivi responsabilitat civil.

Article 73

Assegurances de vida i accidents

1. Tots els empleats de l'Ajuntament de Pineda de Mar comptaran amb una assegurança de vida i d'accidents amb les següents cobertures:

	EUR
Mort per qualsevol causa (excepte accident)	40.000
Mort per accident	60.000
Gran invalidesa per accident	60.000
Invalidesa permanent absoluta per accident	60.000
Invalidesa permanent total per accident	60.000
Invalidesa permanent parcial per accident	60.000

2. Els riscos coberts i els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte als representants del personal.

Article 74

Assistència jurídica

1. El personal al qual és d'aplicació aquest Conveni té dret a l'assessorament i a la defensa jurídica necessària per qualsevol fet que hagi tingut lloc en l'exercici de les seves funcions, llevats dels supòsits en que el plet sigui entre el personal i el mateix Ajuntament.

2. Aquesta assistència jurídica es durà a terme per experts en el tema del qual es tracti, els quals seran contractats per l'Ajuntament.

Article 75

Vigilància de la salut

1. La Corporació mantindrà contractada una empresa habilitada, segons la Llei de prevenció de riscos laborals, per fer-se càrrec de la vigilància de la salut del personal que presta serveis a l'Ajuntament, en funció dels riscos que puguin derivar del desenvolupament del lloc de treball al qual està adscrit dit personal, amb caràcter voluntari i amb una periodicitat mínima anual, preferentment durant el primer trimestre de cada any. El Comitè de Seguretat i Salut n'ha d'estudiar les prioritats i n'ha de definir la periodicitat en funció de la perillositat, la toxicitat, el risc de contagi i d'altres indicadors sobre salut pública, d'acord amb la normativa vigent. Per dur a terme aquestes tasques, caldrà que el Comitè de Seguretat i Salut en el treball tingui la informació necessària.

2. S'ha de donar prioritat al personal que, per qualsevol motiu, anteriorment no hagi passat revisions mèdiques.

3. Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan l'empleat hi doni el seu consentiment. Només s'exceptuen d'aquest caràcter voluntari, amb l'informe previ dels representants del personal, els supòsits en que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats o per verificar si l'estat de salut de l'empleat pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres companys o per a altres persones relacionades amb la Corporació o bé quan així ho estableixi una disposició legal o reglamentària amb relació a la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En qualsevol cas, cal optar per la realització d'aquells reconeixements o aquelles proves que causen menys molèsties als empleats i que siguin proporcionals al risc.

4. Les mesures de vigilància i control de la

salut dels empleats s'han de dur a terme respectant en tot moment el dret a la intimitat i a la dignitat del personal i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

5. Els resultats de la vigilància a que es refereix l'apartat anterior s'han de comunicar a les persones afectades.

6. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels empleats no es poden fer servir amb finalitats discriminatòries ni en perjudici dels treballadors.

7. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal ha de quedar limitat al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels empleats, sense que pugui ser subministrada a la Corporació o a altres persones sense el consentiment exprés de l'interessat.

No obstant el que s'assenyala anteriorment, la Corporació i les persones o els òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informats de les conclusions que resultin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud de l'empleat per al desenvolupament del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin exercir correctament les seves funcions en matèria preventiva.

8. En el supòsit que els tipus de riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret dels empleats a la vigilància periòdica del seu estat de salut s'ha de prolongar més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que es determinin reglamentàriament.

9. Les mesures de vigilància i control de la salut dels empleats seran dutes a terme per personal sanitari en competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

10. Una vegada que l'òrgan competent aprovi l'Acord de condicions del personal funcionari i el Conveni Col·lectiu del personal laboral s'haurà d'aprovar el reglament de riscos laborals en un termini màxim d'un mes i serà d'aplicació directa una vegada la seva aprovació.

Article 76

Millora de les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal i maternitat

1. L'Ajuntament abonarà la diferència entre la prestació que cobreixi la seguretat social i el salari real mensual de l'empleat durant els primers 3 mesos que duri la incapacitat temporal bé sigui derivada de contingències comunes o d'accidents de treball i malalties professionals.

2. En cas d'accident laboral greu la Comissió de Seguiment estudiarà la possibilitat d'ampliar aquest termini.

3. Tot el període que duri la situació d'incapacitat temporal o maternitat serà considerada com temps de treball als efectes exclusius d'abonament de les pagues extraordinàries i vacances.

Article 77

Ajuda per a familiars discapacitats

1. Percebran aquesta ajuda els empleats

Generalitat de Catalunya

que convisquin amb familiars fins al primer grau, de consanguinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials que no siguin perceptors de rendes superiors a 2,75 vegades el Salari mínim Interprofessional i quan mitjançant certificat expedit pels Centres d'Atenció al Disminuït (CAD), o l'òrgan administratiu corresponent, s'acrediti que el familiar està afectat per una discapacitat d'almenys un 33 %. Als efectes d'aquest article el cònjuge no separat de fet ni judicialment tindrà la consideració de familiar de primer grau de consanguinitat.

2. També es tindrà dret a aquesta ajuda en el cas de conviure amb familiars de segon grau o primer d'afinitat que acreditin en la forma abans esmentada el grau de discapacitat i que no siguin perceptors de rendes superiors a 2 vegades el Salari Mínim Interprofessional.

3. Els imports d'aquestes ajudes seran els següents:

99,58 euros per mes i familiar amb un grau de discapacitat entre el 33 % i el 49%.

133,14 euros per mes i familiar amb un grau de discapacitat entre el 50% i el 64%.

199,17 euros per mes i familiar amb un grau de discapacitat entre el 65% i el 100%.

4. El pagament d'aquesta ajuda serà retroactiu fins a la data d'efectes de reconeixement del grau de discapacitat que figure al certificat expedit pels Centres d'Atenció al Disminuït (CAD), o l'òrgan administratiu corresponent, sempre que l'interessat presenti la seva sol·licitud a l'Ajuntament en el mateix mes o en el següent des de la data de la resolució que reconegui la discapacitat o des que aquesta li hagi estat notificada a l'interessat. Si es presentés la sol·licitud passat aquest termini es reduirà proporcionalment el període al qual s'estén la retroactivitat de l'ajuda.

Aquests imports s'incrementaran de conformitat amb l'increment que fixi la llei de pressupostos generals de l'Estat, amb caràcter anual.

Aquesta ajuda es farà efectiva, per l'import corresponent, mensualment.

5. Per tenir dret a aquest ajut, s'haurà de presentar instància en el Registre general de la Corporació, adjuntant fotocòpia compulsada del certificat de discapacitat expedit pels Centres d'Atenció al Disminuït (CAD), o l'òrgan administratiu corresponent, del certificat de convivència i document acreditatiu del nivell d'ingressos de la persona discapacitada.

6. L'atorgament d'aquest ajut es condicionarà al manteniment dels requisits mínims que determinen el seu atorgament: el nivell d'ingressos de la persona discapacitada, la convivència amb l'empleat i l'acreditació de la discapacitat, per la qual cosa el sol·licitant beneficiari de dit ajut està obligat a notificar a l'Ajuntament qualsevol modificació d'aquestes circumstàncies.

La sol·licitud s'haurà de renovar anualment.

La Comissió de Seguiment i Control del Conveni haurà d'informar sobre cadascun d'aquests casos, previ estudi de la documen-

tació.

Article 78

Bestretes reintegrables

1. L'Ajuntament atorgarà bestretes al seu personal per atendre necessitats de la seva vida tal com habitatge, sanitat, educació, alimentació i d'altres que es considerin de semblant naturalesa. La quantitat reservada anualment per aquesta finalitat serà de 40.000 euros renovables a mesura que es produeixin retorns.

Amb la finalitat de poder disposar de liquidat en els supòsits d'urgència o necessitat acreditada, quan la disponibilitat d'aquest fons sigui inferior a 5.000 euros totes les peticions que bestretes que es realitzin amb càrrec a aquest fons seran estudiades per la comissió paritària i de seguiment.

2. En el cas de que un empleat sol·liciti 2 o més bestretes seguides, entre la finalització del retorn d'una i la sol·licitud de la següent, haurà de transcórrer un mínim de 6 mesos.

3. Totes les peticions seran estudiades per una comissió composta pel regidor responsable i un representant del personal.

4. La quantitat màxima de les bestretes serà la corresponent a 2 mensualitats de les retribucions líquides, a retornar en 14 mensualitats. El personal podrà sol·licitar altra periodicitat de retorn en terminis inferiors.

5. Tindran prioritat per gaudir de les bestretes, i per aquest ordre, les següents sol·licituds:

Les relatives a assumptes mèdics de familiars que convisquin amb el sol·licitant.

Les realitzades per fer front a embargaments judicials o administratius.

Les que tinguin per finalitat atendre despeses derivades de la defunció d'un/a familiar

6. No podran sol·licitar bestretes aquells empleats que per raó de la seva edat hagin de jubilar-se a l'any en curs o al següent.

7. En el cas que l'empleat finalitzi la seva prestació de serveis, per qualsevol motiu, haurà de retornar la totalitat de la quantitat que quedi pendent.

8. Quan no procedeixi l'atorgament de la bestreta per no complir el sol·licitant el requisit indicat a l'apartat 2) d'aquest article, o quan s'hagués esgotat el fons, es podrà concedir de forma molt excepcional, i quan s'acreditin suficientment causes d'urgència o extrema necessitat, una bestreta equivalent a l'import de la prorrata de la següent paga extraordinària que l'interessat hagi meritat fins al mes anterior a la sol·licitud o de la concessió. Els imports d'aquesta bestreta es descomptaran íntegrament a l'empleat en la nòmina corresponent al pagament de la paga extraordinària de Nadal o de juny al qual estiguessin vinculades les quanties de les prorrates avançades al sol·licitant.

Article 79

Jubilació

1. La jubilació del personal laboral podrà ser:

a) Forçosa: Quan l'empleat arribi a l'edat ordinària de jubilació fixada a la normativa

de Seguretat Social i sempre que s'acompleixin la resta de requisits establerts a la Disposició Addicional desena de l'Estatut dels Treballadors. No obstant, en els termes de les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència en servei actiu com a màxim fins que l'empleat compleixi 70 anys d'edat.

b) Voluntària ordinària per complir l'empleat l'edat de 65 anys o la que prevegi a la normativa de Seguretat Social.

c) Voluntària anticipada de conformitat amb la normativa de Seguretat Social.

d) Parcial en els termes i condicions establerts a la normativa laboral i de Seguretat Social.

2. No obstant això, els empleats que sol·licitin la jubilació anticipada fins a un màxim de 4 anys abans de l'edat obligatòria, sempre i quan hagin prestat serveis durant un període mínim de 10 anys a l'Ajuntament de Pineda de Mar, percebran, en concepte de premi per jubilació, una quantitat econòmica, a tant alçat i en funció de l'edat, i d'acord amb la relació següent:

Als 60 anys, 6 mensualitats líquides. Als 61 anys, 5 mensualitats líquides.

Als 62 anys, 4 mensualitats líquides.

Als 63 anys, 3 mensualitats líquides.

Als 64 anys, 2 mensualitats líquides.

3. Amb efectes retroactius aplicables a les jubilacions parcials esdevingudes a partir del dia 1 de gener de 2008, els treballadors que passin a la jubilació parcial percebran, en el moment d'accedir-hi, les quantitats previstes per al premi de jubilació de forma proporcional a la part de la jubilació parcial a la qual s'accedeix. Així mateix, en el moment en que es produeixi la jubilació total percebran l'import restant aplicant la mateixa regla de proporcionalitat.

4. La percepció del premi de jubilació d'acord amb aquest barem requerirà haver formulat la sol·licitud amb una anticipació mínima d'1 mes abans de la data de compliment de l'edat respectiva.

5. En el supòsit de jubilació ordinària a l'edat de 65 anys, l'Ajuntament abonarà l'import íntegre líquid de l'últim mes en el qual es produeixi la jubilació, encara que aquesta tingués lloc abans de l'últim dia del mes, així com una gratificació igual a una mensualitat líquida. Els empleats que passin a la situació de jubilació parcial tindran dret a rebre aquesta gratificació, quan passin a l'esmentada situació, en el mateix import que els hi hagués correspost d'haver estat realitzant una jornada ordinària completa, amb efecte retroactiu a les jubilacions parcials realitzades a partir del dia 1 de gener de 2008.

Article 80

Jubilació parcial

1. L'Ajuntament valorarà la possibilitat i conveniència de concertar un contracte de relleu amb aquells treballadors interessats que prèviament ho hagin sol·licitat a la corporació. Abans de donar una resposta negati-

Generalitat de Catalunya

va a l'interessat, l'Ajuntament escoltarà a la comissió paritària i de seguiment. En tot cas la decisió denegatòria de la corporació haurà d'estar motivada.

2. Aquests contractes de relleu es podran subscriure, dins de la política de l'Ajuntament de Pineda de Mar de promoure la promoció interna, per substituir els treballadors que hagin passat, per la seva part, a substituir al que ha accedit de forma parcial a la jubilació.

3. Als efectes de la subscripció per part de l'Ajuntament de contractes de relleu per garantir al seu personal l'accés a la jubilació parcial, els grups professionals es classifiquen en:

- a) Personal tècnic i administratiu
- b) Personal d'oficis.

Article 81

Segona activitat

1. En el termini màxim de 15 dies des de l'aprovació de l'Acord de condicions del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral s'iniciarà la negociació per tal d'elaborar un Reglament específic de la policia local i un altre general per a la resta d'empleats que regulin la situació de segona activitat aplicable al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Pineda de Mar que, segons dictamen mèdic o per raó de l'edat, que en cap cas pot ser inferior als 57 anys, tinguin disminuïda llur capacitat per a complir el servei ordinari i no puguin desenvolupar les funcions del seu lloc de treball, segons informe mèdic. Pel que fa al col·lectiu de la policia local es regirà pels articles 43 i 44 de la Llei 16/1991, de les Polícies Locals de Catalunya, i al Reglament específic que es contempla en aquests preceptes.

2. El procediment a seguir serà el que disposa a aquests efectes el Reglament de segona activitat de la Corporació, traslladant a la persona afectada a un lloc de treball reservat a segona activitat, corresponent al de la seva mateixa categoria o grup professional, previ informe favorable de la Comissió de Seguiment i Control d'aquest Conveni.

Article 82

Trasllats

1. En el cas que mitjançant certificat o informe del Tribunal mèdic de la Seguretat Social, o bé mitjançant l'informe del facultatiu de l'empresa encarregada de la vigilància de la salut en l'Ajuntament de Pineda de Mar s'acrediti que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica la salut d'un/a determinat empleat, prèvia petició de l'interessat o bé a instància de la Corporació, aquest serà traslladat a un altre lloc de treball corresponent a la seva mateixa categoria professional o grup de classificació professional. Serà necessari un informe previ favorable de la Comissió paritària i de seguiment d'aquest Conveni.

2. De la mateixa manera quan s'acrediti documentalment l'estat de gestació d'una treballadora se li assignaran treballs que no puguin comportar riscos per al seu estat, d'acord amb la normativa vigent sobre salut pública.

Article 83

Retirada i renovació del permís de conduir

1. Quan a un empleat que realitzi funcions de conductor per raons del servei li sigui retirat el permís de conduir, l'Ajuntament de Pineda de Mar li proporcionarà un lloc de treball de similar categoria, durant el temps que duri la retirada del permís, sense pèrdua del complement específic. S'exceptuen aquells casos en els quals la retirada del permís sigui conseqüència de la comissió d'un delictes contra la seguretat viària o imprudència temerària.

2. L'Ajuntament abonarà el 100 % del cost fixat per a la renovació dels permisos de conducció a aquells empleats que estiguin acreditats com a conductors habituals de conformitat amb el llistat que els caps d'Àrea o Servei lliurin al Servei de Recursos Humans i el 50 % del cost de la renovació als conductors considerats ocasionals.

3. Els empleats que ocupin llocs de treballs en que, per a la seva provisió, s'hagi exigit la possessió d'aquests permisos i que els utilitzin realment tindran la consideració de conductors habituals i hauran de ser inclosos en la relació de conductors que hauran d'elaborar els comandaments en el moment en que s'aprovin l'Acord i el Conveni col·lectiu.

4. Aquells empleats que no estiguin inclosos en la relació de conductors habituals però que, per raons del servei, hagin de conduir de forma ocasional es discutirà en la comissió de paritària i de seguiment si cal considerar-los com a conductors ocasionals als efectes de pagament parcial de les despeses de renovació del permís de conducció.

Article 84

Preparació física professional

Per aquells empleats que per raons del servei necessitin d'una especial preparació física, aquesta els serà facilitada mitjançant l'aportació de mitjans, locals, materials i monitors per part de l'Ajuntament en la mesura de les seves possibilitats.

Article 85

Protocol i manual d'acollida a nous empleats

En el decurs de la vigència d'aquest Conveni s'elaborarà un protocol i manual d'acollida pels empleats de nou ingrés per tal que no quedin deseparats durant les primeres setmanes, sense saber qui forma part dels òrgans de govern, quins són els dies de les reunions, etc.

Article 86

Pla d'igualtat

Durant l'any 2009 s'elaborarà, per a la seva posterior aplicació a partir del segon semestre del 2010, un Pla d'Igualtat que haurà de ser objecte de negociació amb els representants dels funcionaris i treballadors de la Corporació. El seu abast i contingut estan establerts a la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre homes i dones així com la resta de nor-

mativa concordant.

Article 87

Clàusula de no discriminació

1. Les parts es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua. En tot cas, es donarà compliment a allò previst a la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre homes i dones així com a la resta de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

2. Aquest compromís comporta igualment remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes així com impulsar mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

3. S'ha de posar especial atenció quant al compliment d'aquests objectius en:

Accés a l'ocupació.

Estabilitat en l'ocupació.

Igualtat salarial en treballs d'igual valor

Formació i promoció professional.

Ambient laboral exempt d'assetjament sexual i/o moral.

Conciliació de la vida familiar i laboral.

4. En tot cas, l'aplicació d'aquestes mesures se subordinarà a una correcta prestació del servei públic sense perjudici d'allò que estableixi la normativa vigent.

5. Així mateix les parts es comprometen a adoptar totes les mesures que siguin necessàries per salvaguardar el dret de tots els empleats al respecte de la seva intimitat i a la consideració que mereix la seva dignitat, compresa la protecció davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

CAPÍTOL 7

SEGURETAT I HIGIENE

Article 88

Seguretat i higiene en el treball

1. El personal té dret a una protecció efectiva de la seva integritat física i a una adient política de seguretat i higiene en el treball, i al deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin després de l'informe i reglamentàriament. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants i el Comitè de Seguretat i Salut en el treball.

2. L'Ajuntament de Pineda de Mar està obligat a promoure, formular i aplicar una adient política de seguretat i higiene en els seus organismes i centres de treball, i també a facilitar la participació dels empleats en aquesta política i a garantir una formació pràctica i correcte dels funcionaris de nou accés o en cas que aquests canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques,

Generalitat de Catalunya

equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al funcionari mateix, els seus companys i tercers.

3. L'empleat està obligat a seguir i realitzar les pràctiques que es duguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb descompte en aquest últim cas, del temps invertit, de la jornada de treball.

Article 89

Comitè de Seguretat i Salut

1. El Comitè de Seguretat i salut és un òrgan intern especialitzat de participació en aquesta matèria i la seva composició ha de ser paritària en els termes que estableixi la normativa vigent.

2. Les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre constitució, composició i funcions dels comitès de seguretat i salut i altra normativa vigent, han de ser respectades i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball on els empleats realitzin les seves activitats. L'òrgan competent aprovarà el Reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut a partir del que ja està elaborat i, un cop aprovat, serà d'immediata aplicació.

3. Els membres del Comitè de Seguretat i Salut disposaran del temps necessari, considerat com de treball efectiu, per al desenvolupament de les tasques relacionades amb el mateix, incloent l'assistència a cursos de formació en seguretat i salut en el treball amb càrrec al seu crèdit horari.

Article 90

Farmaciola

L'Ajuntament de Pineda de Mar haurà de disposar d'una farmaciola en cada centre de treball. En cada centre de treball es designarà una persona com a responsable de la farmaciola, la qual es farà càrrec d'atendre les peticions que en aquest sentit faci el personal, i portarà un control setmanal per la correcta reposició.

CAPÍTOL 8

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Article 91

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Pineda de Mar garantirà el dret a lliure exercici dels drets i llibertats sindicals d'acord amb la normativa vigent i, en particular, respecte a la sindicació, participació en els òrgans de representació col·lectiva i organització del personal subjecte a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

Article 92

Garanties sindicals

1. Els representants del personal gaudiran

de les garanties legalment establertes, especialment en allò que es refereix a la no discriminació en la promoció professional i econòmica.

2. Les seccions sindicals que es constitueixin a l'Ajuntament de Pineda de Mar poden nomenar delegats sindicals, que gaudiran de les mateixes garanties, drets i obligacions que els membres dels òrgans de representació dels funcionaris, especialment en el que es refereix al dret a la informació, a la negociació i al crèdit horari.

3. Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixin els representats del personal i delegats sindicals com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 93

Dret a la vaga

1. D'acord amb el que disposen els articles 10.2, 28.2 i 55.1 de la Constitució Espanyola, es reconeix l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts.

2. La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent.

3. No obstant, el reconeixement d'aquest dret, s'haurà de garantir el manteniment dels serveis essencials de la comunitat. En aquest sentit, la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni determinarà els llocs de treball i cobertura dels mateixos, dins del marc bàsic dels serveis mínims establerts.

Article 94

Òrgan unitari de representació

1. Els òrgans de representació legal del personal funcionari i laboral municipal es constitueixen en un òrgan unitari de representació que s'anomenarà Comitè de Personal. Aquest Comitè de Personal funcionarà d'acord amb el seu reglament intern i nomenarà un president que actuarà com a portaveu.

2. El Comitè de Personal negociarà amb l'Ajuntament i representarà conjuntament al personal en totes aquelles qüestions que siguin competència de la junta de personal i el comitè d'empresa, que, no obstant això mantindran la seva representativitat especialment en aquells temes i supòsits que sigui legalment necessari atenent al seu règim jurídic diferenciat.

Article 95

Matèries objecte de negociació

Seràn objecte de negociació en el seu àmbit respecte les matèries compreses en l'article 37 de la Llei 7/2007, de 2 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la resta de legislació que resulti d'aplicació.

Article 96

Crèdit d'hores

Cadascun dels membres dels òrgans de representació legal del personal disposaran de 240 hores anuals per a l'exercici de les seves funcions i activitats de representació, i seran acumulables entre ells. No obstant això, els membres de la Junta de Personal

han de comunicar al seu cap immediat els dies que gaudiran del seu crèdit horari, per tal de prevenir les necessitats del servei. El seu còmput global i individual es realitzarà anualment. Dins de les hores anuals no s'inclouen les reunions de la comissió de seguiment, les de negociació amb la corporació i quan siguin requerits per aquesta.

Article 97

Mitjans materials

1. L'Ajuntament dotarà de d'un despatx i una sala de reunions als diferents òrgans de representació del personal, pel seu ús exclusiu. Així mateix els dotarà dels seus corresponents taulells d'anuncis.

2. S'habilitarà una partida de 1.000 euros anualment, en concepte d'ajut als representants dels empleats, dietes, desplaçaments i altres, relacionats amb l'activitat representativa, que hauran de ser degudament justificades.

Article 98

Informació periòdica

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar per escrit o en el suport adient segons el tema o el tipus d'informació, amb la periodicitat i contingut que legalment s'estableixi, la informació que correspongui d'acord amb la normativa legal, sense perjudici del dret i obligació de negociació, i especialment la següent:

A) Informació trimestral sobre la política de personal de l'Ajuntament i llurs previsions pel futur.

Comprèn, entre d'altres:

1. Retribucions bàsiques i complementàries dels empleats. Quantia i distribució de les partides pressupostàries. Detall trimestral de l'execució pressupostària de dites partides.

2. Situació de les plantilles. Previsions de creació i reducció de places i oferta pública d'ocupació.

3. Provisió de llocs de treball. Criteris de selecció.

4. Promoció dels empleats.

5. Aplicació del règim d'incompatibilitats.

6. Formació dels empleats. Cursos de perfeccionament. Sistemes de selecció per l'accés a aquests.

7. Concessió de permisos i excedències i altres situacions administratives.

Article 99

Assemblees

El personal de l'Ajuntament de Pineda de Mar disposarà de 36 hores anuals, dins de la jornada laboral, per a la celebració d'assemblees generals i sectorials. Les assemblees es celebraran a primeres o a últimes hores de la jornada laboral, quan la coincidència dels diferents horaris de treball així ho permeti.

Article 100

Material d'oficina i bibliogràfic

L'Ajuntament dotarà al Comitè de Personal del material d'oficina i dels textos legals o administratius relacionats amb les seves fun-

Generalitat de Catalunya

cions els quals hauran de ser sol·licitats mitjançant comunicació dirigida a l'alcaldia, i se'ls facilitarà la realització de treballs relacionats amb les seves funcions mitjançant la utilització d'un ordinador.

Article 101

Publicitat del Conveni col·lectiu

Una vegada publicat al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, l'Ajuntament de Pineda de Mar facilitarà còpies del Conveni col·lectiu a tot el personal que ho sol·liciti.

CAPÍTOL 9

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 102

Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Pineda de Mar donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

2. L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

3. Els empleats tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament, en els termes de l'article 74 d'aquest Conveni que regula la defensa jurídica, davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, davant de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Article 103

Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el que disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus, greus i molt greus aquelles tipificades com a tals a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), l'Estatut dels Treballadors, el Decret legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

3. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran d'immediata i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada d'immediat al personal laboral de la Corporació.

Article 104

Sancions disciplinàries

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se als infractors les sancions esta-

blertes, per a cada falta disciplinària, a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), l'Estatut dels Treballadors, el Decret legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

2. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran d'immediata i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

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

Article 105

Procediment disciplinari

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels treballadors es realitzarà de conformitat amb allò que preveuen a nivell legal l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i el Decret legislatiu 1/1997 i, a nivell reglamentari, pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència del treballador 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 106

Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració 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 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 107

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 de l'empleat, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut

cap nova sanció. Aquest Registre General de Personal es registrarà per la normativa reguladora de la protecció de dades de caràcter personal.

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

CAPÍTOL 10

ROBA DE TREBALL I VESTUARI

Article 108

Roba de treball

1. La roba de treball d'estiu i d'hivern serà lliurada a tot el personal en el mes d'abril de cada any.

2. El vestuari i material inclòs en aquest capítol es reposarà en funció de les necessitats del personal. En qualsevol cas, si es produeix el deteriorament de la roba, es farà lliurament de la peça corresponent, prèvia sol·licitud de l'empleat, amb l'informe favorable del cap de l'àrea i lliurament prèvia de la peça deteriorada.

3. Abans de procedir a l'adquisició de la roba de treball, es consultarà a la representació del personal, sobre la qualitat i les característiques de la mateixa, de tal manera que ambdues parts consensuaran quina de les ofertes presentades per les empreses especialitzades és la que més s'ajusta a les necessitats del personal.

4. Per tal d'assegurar la disponibilitat de la mateixa abans dels períodes d'estiu i hivern, cada mes de març i setembre, respectivament, s'acordarà quins dels pressupostos és el més adequat.

5. En tot cas, respectant el pressupost assignat a cada empleat en concepte de vestuari, l'interessat podrà escollir en funció, de les seves necessitats, quines peces de roba li són necessàries.

6. La utilització de la roba de treball serà obligatòria durant l'horari laboral i en cap cas podrà ser utilitzada fora d'aquest horari.

7. La roba de treball haurà de complir l'establert a la normativa de Seguretat i higiene a aquests efectes.

8. Els equips de protecció individual (EPI'S) disposaran d'una partida econòmica diferenciada de l'establert pel vestuari de les diferents dependències.

Article 109

Necessitats de vestuari del diferents serveis municipals

El vestuari i material necessari per als empleats de les diferents dependències i serveis municipals serà el següent:

a) Brigada municipal i subalterns d'Esports.

1. La roba de treball de la qual estaran dotats els membres de les brigades municipals d'obres i serveis i els subalterns d'esports, serà la següent:

Anualment:

a) Peces d'hivern: 3 camises de màniga llarga, 2 pantalons, 2 parells de botes, guants adients al servei.

b) Peces d'estiu: 2 pantalons (normals o

Generalitat de Catalunya

curts), 3 camises o samarretes, 2 parells de sandàlies o sabates.

Cada 2 anys: 2 jerseis.

Cada 3 anys: Impermeable, botes de goma.

2. A més, i pel que fa al personal de la brigada, se'ls proveirà de casc protector per als treballs d'obres, excavacions de valls, armilles reflectants, etc., així com dels elements de protecció adients als treballs a realitzar.

3. Així mateix, es dotarà al personal d'anorac i caçadora, cada 2 anys. Aquestes peces hauran de ser sol·licitades pel funcionari i li seran subministrades, amb l'informe favorable previ del cap de l'àrea o servei corresponent.

4. En tot cas, la reposició d'aquest vestuari serà en funció de les necessitats (desgast, ús o deteriorament).

b) Conserges d'escola.

La roba de treball de la qual estaran dotats els conserges d'escola serà la següent:

Una bata d'hivern.

Una bata d'estiu

Dos polars d'hivern

Dos polos d'estiu

Un pantalon estiu

Un pantalon hivern

Dues camises per hivern

Dos jerseis d'entretemps

Un impermeable/anorac i botes d'aigua.

La reposició d'aquest vestuari serà en funció de les necessitats (desgast, ús o deteriorament).

c) Treballadores familiars.

El vestuari i material que necessita cada treballadora familiar és el següent:

2 bates d'estiu

2 bates d'hivern

1 parell de sabates antilliscants

1 impermeable o anorac

1 parell de botes d'aigua

1 faixa lumbar

1 canellera

1 genollera

1 carter a o motxilla

1 parell de protectors per a impermeabilitzar els peus

guants de làtex (els necessaris)

Capítol 11

Serveis de guàrdia

Article 110

Servei de guàrdia per a la prevenció i reparació de la xarxa d'enllumenat públic

1. Els oficials del Servei d'Enllumenat Públic, realitzaran el servei de guàrdia de prevenció i reparació de la xarxa d'enllumenat públic. L'esmentada guàrdia, que tindrà una durada de 7 dies, es realitzarà des de la finalització de la jornada diària fins a l'inici de la jornada del dia següent.

2. La retribució de l'esmentada guàrdia es realitzarà mensualment, i l'import i distribució setmanal serà per a l'any 2008:

133 hores setmanals localitzables x 2,6406 euros

3. L'import total de la guàrdia setmanal serà de 351,20 euros i aquests imports es veuran incrementats cada any pels successius

augmentos percentuals establerts per l'Estat.

4.. El personal que realitzi el servei de guàrdia tindrà l'obligació de estar localitzable durant tot el període que duri la guàrdia.

Article 111

Servei de guàrdia de clavegueram

1. Els oficials de clavegueram realitzaran serveis de prevenció i reparació de la xarxa de clavegueram. L'esmentada guàrdia, que tindrà una durada de 7 dies, es realitzarà des de la finalització de la jornada diària fins a l'inici de la jornada del dia següent.

2. La retribució de l'esmentada guàrdia es realitzarà mensualment i es retribuirà a raó de 150 euros setmanals que inclouen les actuacions derivades dels treballs urgents que calgui realitzar.

Aquests imports es veuran incrementats cada any pels successius augmentos percentuals establerts per l'Estat.

3. El personal que realitzi el servei de guàrdia tindrà l'obligació de estar localitzable durant tot el període que duri la guàrdia.

Article 112

Servei de guàrdia de retroexcavadora

1. L'objecte d'aquest servei es fer front a qualsevol urgència derivada a causa de la climatologia (pluges, inundacions, desbordaments, rieres, etc.) que faci necessària la realització de treballs amb la màquina retroexcavadora.

2. La retribució de l'esmentada guàrdia es realitzarà mensualment i es retribuirà a raó de 100 euros setmanals més les hores extraordinàries que calgui realitzar.

3. El personal que realitzi el servei de guàrdia tindrà l'obligació de estar localitzable durant tot el període que duri la guàrdia.

Article 113

Servei de guàrdia per atendre incidències urgents

1. L'objecte d'aquest servei de guàrdia és cobrir totes aquelles necessitats de servei que es produïssin fora de l'horari de treball habitual (tarda, nit, caps de setmana i festius) garantint una intervenció immediata en totes aquelles incidències relacionades amb la climatologia, les rieres i els actes públics que es realitzen al municipi.

2 L'equip de treballadors que desenvoluparia aquest servei, sobre la base de que estaria format per 3 perfils:

1 coordinador responsable de rebre i gestionar les intervencions.

2 treballadors amb la màxima polivalència i experiència en aquest tipus de servei (especialment en el que té a veure amb els actes públics, atès que és la incidència més habitual).

3. La retribució de l'esmentada guàrdia es realitzarà mensualment i es retribuirà de la següent manera:

a) Coordinador: 250 euros setmanals.

b) Operaris: 100 euros setmanals més les hores de serveis extraordinaris derivades de les actuacions urgents que calgui realitzar.

4. Els criteris a tenir en compte per a la designació del personal que hagi de realitzar aquest servei de guàrdies seran els següents:

A) Coordinador:

1) Tenir habilitats per dirigir al personal adscrit i/o personal necessari en cas de màxima urgència.

2) Tenir coneixement de tota la població (punts conflictius, punt negres, etc.).

3) Conèixer les diferents empreses que treballen en contacte amb Serveis Municipals per poder disposar-ne en cas necessari.

4) Tenir coneixement de les prioritats en cas de pluges fortes (rieres, embornals, etc.).

Tenir coneixement dels muntatges per poder solucionar qualsevol problema derivat de la instal·lació d'aquests muntatges: petició de més material del designat, allargament de la tarima, improvisar qualsevol muntatge que no s'hagi demanat, etc.

5) Tenir disponibilitat absoluta i immediata.

B) Operaris:

1) Tenir coneixement en treballs de muntatges.

2) Ser especialistes en pavimentació.

3) Tenir permís de conducció tipus B.

4) Tenir permís de conducció tipus C.

5) Tenir coneixement de problemàtiques i solucions de rieres, embornals, reixes, etc.

6) Tenir domicili preferentment a Pineda de Mar.

7) Tenir disponibilitat absoluta i immediata.

8) Estar disposat a realitzar qualsevol tipus de treball que requereixi la situació d'emergència de conformitat amb els requisits de seguretat laboral establerts a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normativa concordant.

La designació dels operaris de les guàrdies es farà de manera consensuada entre els coordinadors i el cap de Manteniment Urbà.

Barcelona, 27 de novembre de 2009.

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

062009006279

—✱