

## Administració General de l'Estat, Generalitat de Catalunya

**Instituto Nacional  
de la Seguridad Social  
Dirección Provincial de Barcelona**

## NOTIFICACIÓN

Al haber resultado infructuosos los intentos de notificación en el domicilio del interesado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se hace pública la notificación a los pensionistas que se relacionan a continuación de que se ha iniciado un expediente para la revisión de oficio del complemento de mínimo y para el reintegro de los importes percibidos indebidamente por incompatibilidad entre la percepción del complemento y otros ingresos. Asimismo se les notifica que disponen de 15 días para presentar las alegaciones que estimen convenientes en defensa de su derecho, en cumplimiento del trámite de audiencia previsto en el Real decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas (*Boletín Oficial del Estado* de 20/2/96). La jefa de sección.

DNI: 0409718015

Nombre: Serrano Querol Montserrat

Domicilio: Cl Tarongina 2 B, 08292 - Esparreguera

Barcelona, 7 de diciembre de 2009.

El Secretario provincial, Fco. Javier Codera Vistuer.

062009006415

— ✱

=====

## DEPARTAMENT DE TREBALL

## Serveis Territorials

## RESOLUCIÓ

Resolució de 4 de desembre de 2009, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0808832).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de febrer de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0808832) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT FELIU DE CODINES PER ALS ANYS 2009-2012

## CAPÍTOL 1

## DISPOSICIONS GENERALS

## Article 1

## Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte del present Conveni col·lectiu és regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines.

2. Les parts concertants són els representants legals dels treballadors, com a part empleada, i els representants municipals de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines com a part empleadora.

## Article 2

## Àmbit personal

1. El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines que ostenti la condició de contractat laboral fix.

2. Serà també d'aplicació al personal contractat d'àmbit temporal, en tot allò que legalment sigui d'aplicació, d'acord amb la seva condició de temporalitat, amb les excepcions contemplades a l'articulat del present Conveni i excepte contractes signats com a conseqüència de plans d'ocupació i tallers ocupacionals.

## Article 3

## Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà des del dia 1 de gener de 2009 fins al 31 de desembre de 2012, excepció feta d'aquells articles amb repercussió econòmica que s'aplicaran des del mes següent a l'aprovació per part del Ple de la Corporació.

2. Les parts concertants s'obliguen a elevar-lo al Ple de l'Ajuntament quan sigui signat per aquestes parts en el termini més breu possible i mai superior a 2 mesos des de la seva signatura.

## Article 4

## Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les parts concertants denuncia la vigència del Conveni, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'1 any.

2. Mentre no s'aprovi un nou conveni col·lectiu el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació.

3. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular mitjançant comunicació escrita dirigida a l'altra part, durant el mes d'octubre de 2012 o durant el mes d'octubre de qualsevol de les seves eventuals pròrroques.

4. En el termini d'1 mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora.

## Article 5

## Vinculació

1. El present Conveni col·lectiu constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Conveni col·lectiu no pot ésser aïlladament considerada.

## Article 6

## Interpretació i vigilància. Comissió Paritària

1. El present Conveni col·lectiu s'interpretarà d'acord amb el sentit literal de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen al signar-lo.

2. Això no obstant, per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una Comissió Paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà a petició de qualsevol part interessada que ho sol·liciti amb una antelació de 72 hores. Formaran la Comissió Paritària 1 representant del sindicat signant del present Conveni col·lectiu i 1 representant de l'Ajuntament. Els acords de la

## Generalitat de Catalunya

Comissió Paritària hauran de ser adoptats per unanimitat.

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

### CAPÍTOL 2

CONDICIONS DE TREBALL: TEMPS DE TREBALL, LLICÈNCIES I PERMISOS

#### Article 7

##### Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets reconeguts als empleats públics en la normativa legal aplicable.

#### Article 8

##### Mobilitat funcional

1. La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb les necessitats de cobertura i prestació dels serveis i atenent el que s'estableix a la legislació vigent.

2. Els canvis de lloc de treball del personal, determinats per l'esmentada mobilitat, mai no es podran fonamentar en mesures arbitràries. En tot cas, se n'informarà els representants dels empleats afectats.

#### Article 9

##### Treballs de superior o inferior categoria

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, quan les necessitats dels serveis així ho aconsellin, l'Ajuntament podrà encomanar als seus treballadors, que reuneixin els requisits exigits per ocupar el lloc de treball, l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la de l'afectat, per un període no superior a 6 mesos durant 1 any o 8 durant 2 anys.

2. Quan es realitzin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

3. Si superats aquests terminis hi ha una destinació vacant d'aquesta categoria no pròpia, cal proveir-la mitjançant els procediments de provisió de llocs de treball o, en el seu cas, de promoció interna establerts a la normativa vigent.

4. Si per necessitat de l'activitat productiva, l'Ajuntament necessités destinar 1 o més dels seus treballadors a tasques pròpies d'una categoria inferior a la que posseeix, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, man-

tenint-li la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

5. D'aquestes modificacions es donarà compte a la representació del personal.

#### Article 10

##### Selecció de personal

1. La incorporació aprovarà anualment, mitjançant llur pressupost, la plantilla de l'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories en que s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual.

2. L'accés a la condició de laboral fix i la selecció de personal s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació, o instrument equivalent, mitjançant convocatòria pública i pels sistemes de selecció legalment previstos en els quals es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, de mèrit i capacitat així com el de publicitat.

3. La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment, d'acord amb la normativa vigent, en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció del personal al servei de l'Ajuntament.

4. La selecció del personal laboral es realitzarà mitjançant procediments àgils que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i publicitat.

#### Article 11

##### Jornada de treball i horari

1. La jornada de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines serà en còmput anual la mateixa que es fixi pels empleats públics de l'Administració general de l'Estat.

2. La jornada laboral, l'horari i les condicions de treball són elements essencials per a l'organització dels serveis municipals, que és una competència del govern municipal d'acord amb la seva capacitat d'autoorganització i que serà negociada amb els representants del personal d'acord amb la normativa vigent.

3. La distribució horària de la jornada de treball serà la següent:

a) Personal adscrit a serveis administratius i assimilats: 30 hores en horari fix de 8.30 a 14.30 hores, de dilluns a divendres, i la resta d'hores fins a completar la jornada setmanal en horari flexible, preferentment durant hores d'oficina, i en còmput mensual. En tot cas, mitjançant l'establiment de torns, s'assegurà el servei d'atenció al públic i registre els dissabtes.

b) Personal de brigada d'obres: en horari fix de 7.30 a 15.00 hores, de dilluns a dijous, i de 7.30 a 13.30 hores els divendres. Durant el període d'estiu l'inici de la jornada diària podrà ser avançat de comú acord entre les parts.

c) Resta de personal no inclòs en els apartats anteriors: segons les característiques funcionals i de prestació del respectiu servei s'establirà en cada cas la distribució horària de la jornada del personal que no es pugui adequar a les determinacions que amb caràcter general s'han definit anteriorment, amb

participació dels representants del personal.

4. Els horaris anteriorment descrits es mantindran amb les excepcions següents:

a) Quan per necessitats del servei objectivament acreditades resulti necessari la seva modificació per a la millora en la prestació del servei públic, d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

b) Quan es creïn nous serveis municipals.

c) Quan es creïn nous llocs de treball producte de la realització de canvis i millores organitzatives.

#### Article 12

##### Jornada a temps parcial

1. S'estableix la jornada a temps parcial per a aquells llocs que realitzin una jornada inferior en còmput anual a la fixada com a jornada habitual de treball, amb la finalitat de poder atendre serveis o necessitats específiques de l'Ajuntament i per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

2. La jornada a temps parcial es podrà establir per a llocs de treball de nova creació, per a llocs de treball de naturalesa temporal i no estructural o per a llocs de treball ja existents a l'Ajuntament; en aquest darrer cas s'atorgarà exclusivament a partir de la petició de l'empleat públic sempre i quan compti amb l'autorització del cap del Departament i del responsable de Recursos Humans.

3. La retribució corresponent a la jornada a temps parcial tindrà en compte l'establert al capítol 3 sobre condicions econòmiques.

#### Article 13

##### Modalitat jornada ampliada

1. La modalitat jornada ampliada contempla la realització de fins a 40 hores en còmput setmanal; aquesta jornada pot realitzar-se en règim de jornada partida, en règim de torns i pot incloure el treballar diumenges i festius si així ho determina l'Ajuntament d'acord amb els serveis que presta als ciutadans.

2. La retribució corresponent a la jornada ampliada tindrà en compte l'establert al capítol 3 sobre condicions econòmiques.

#### Article 14

##### Descansos

1. En aquelles jornades superiors a 6 hores de treball, es podrà gaudir d'un període de temps de 30 minuts de descans computables com a temps de treball efectiu; aquesta interrupció, en cap cas, podrà afectar el normal funcionament del servei.

2. La distribució entre el personal que gaudeixi d'aquesta pausa i la seva concreció horària serà establerta pel cap o responsable de cada servei d'acord amb les instruccions generals que estableixi el Departament de RRHH.

#### Article 15

##### Calendari laboral

1. L'Ajuntament elaborarà el calendari laboral d'acord amb els dies festius que de forma oficial estableixi el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i tenint en compte les 2 festivitats locals establertes

## Generalitat de Catalunya

per la pròpia corporació.

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

3. Per tal d'establir l'equivalència de la jornada en còmput anual, s'aplicarà el següent càlcul: del total de dies de l'any es restaran les 14 festivitats oficials (les 12 fixades pel Departament de Treball i les 2 fixades per l'Ajuntament), els diumenges, els dissabtes, no coincidents amb una festivitat oficial, i els 22 dies laborables destinats a vacances; que multiplicat per la jornada diària donarà com a resultat el còmput anual d'hores.

### Article 16

#### Control de presència

1. L'empleat públic municipal està subjecte als sistemes de control de presència que l'Ajuntament estableixi tenint en compte les diverses ubicacions físiques i les característiques de cada lloc de treball.

2. En aquest sentit és obligació de l'empleat públic municipal la utilització de la targeta magnètica de control horari, o qualsevol altre sistema de control que s'estableixi, tant a l'inici com a la finalització de la jornada laboral així com en la resta d'entrades i sortides del lloc de treball, siguin pel motiu que siguin.

3. Els caps de cada departament seran els responsables directes del compliment de totes les mesures que l'Ajuntament estableixi en cada moment per fer efectiu el control de presència dels seus empleats (targeta magnètica, signatura en full de control, autoritzacions expresses per part del responsable, entre d'altres).

4. L'incompliment del règim d'horari establert serà subjecte de deducció proporcional de les retribucions i, si s'escau, de sanció disciplinària d'acord amb el règim disciplinari que resulti d'aplicació.

### Article 17

#### Vacances retribuïdes

1. El personal al que és d'aplicació el present Conveni col·lectiu gaudirà durant cada any complert de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables.

2. Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis de l'Ajuntament al llarg dels 12 mesos de l'any, s'organitzaran torns de vacances que assegurin la continuïtat en la seva prestació. A aquests efectes s'elaborarà anyalment un pla de vacances, que s'haurà d'aprovar abans del 31 de maig.

3. El personal podrà fraccionar les seves vacances en 2 períodes. La fracció més important, o ambdues si és possible, es gaudirà preferentment dins del període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. En tot cas, l'anterior restarà subjecte a les necessitats dels serveis.

4. Cap empleat públic de l'Ajuntament podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop inicia-

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

5. 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 18

#### Llicències

Els empleats públics municipals tindran dret a sol·licitar les següents llicències:

a) Per assumptes propis, sense cap retribució; la durada acumulada d'aquestes llicències no podrà superar en cap cas els 6 mesos cada 2 anys i la concessió restarà sempre subordinada a les necessitats del servei.

b) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hagi informe favorable del responsable del Servei i d'acord amb els procediments que estableixi la Delegació de Personal. Exclusivament quan la llicència es concedeixi per interès de l'Ajuntament, l'empleat públic té dret a percebre totes les seves retribucions.

c) Per exercir funcions sindicals, formació sindical o representació del personal d'acord amb la legislació vigent.

d) Per raó d'una malaltia que impedeixi el desenvolupament normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social corresponent.

### Article 19

#### Permis per matrimoni

1. Per raó de matrimoni o formació de parella de fet, acreditada documentalment d'acord amb els termes legals establerts, l'empleat públic municipal tindrà dret a un permís de 15 dies naturals consecutius.

2. Aquest permís es podrà gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data de casament o situació equivalent.

### Article 20

#### Permis per matrimoni d'un familiar

1. Per raó del matrimoni d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, l'empleat públic municipal tindrà dret a 1 dia d'absència del lloc de treball.

2. Aquest permís es podrà ampliar a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### Article 21

#### Permis per maternitat i paternitat en cas de part, adopció o acolliment

1. En el supòsit de part, les empleades públiques municipals tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables

2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

2. El període per gaudir del permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que un mínim de 6 setmanes siguin gaudides immediatament després del part.

3. En el cas de mort de la mare l'altre progenitor té dret a gaudir de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti.

4. En el supòsit d'adopció o d'acolliment previ a l'adopció, l'empleat té dret a un permís d'una durada màxima de 16 setmanes, ampliables 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon; que es computen a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment; en el cas que els 2 progenitors treballin, només un d'ells pot exercir l'esmentat dret.

5. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

6. Aquest permís es pot gaudir a temps parcial d'una manera ininterrompuda en funció de les necessitats del servei i d'acord amb els procediments establerts pel Departament de RRHH vist l'informe favorable del cap de Servei corresponent.

7. En el supòsit de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part.

8. 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.

9. El permís per maternitat pot distribuir-se entre els 2 progenitors d'acord amb els termes establerts a l'article 44.3 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.

### Article 22

#### Permis per naixement, adopció o acolliment

1. El progenitor o progenitora, que no gaudeix del permís de maternitat, té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

2. En el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 si en són 3 o més.

### Article 23

#### Permis per lactància

1. L'empleada pública municipal, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindrà dret a 1 hora d'absència de la feina.

2. Aquest dret es podrà dividir en 2 fraccions.

3. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

4. L'empleada, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, respec-



## Generalitat de Catalunya

tant, en tot cas, les necessitats del servei.

5. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas que ambdós treballin.

### Article 24

#### *Permis per a atendre fills prematurs*

1. L'empleat públic municipal gaudirà d'un permís equivalent al temps d'hospitalització, en el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, amb una duració màxima de 12 setmanes.

2. Aquest permís s'iniciarà a partir del finalment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part.

### Article 25

#### *Permis per a atendre fills discapacitats*

1. Els empleats públics municipals 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, durant el temps necessari. 2. Així mateix gaudiran del dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

### Article 26

#### *Permis prenatal*

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part, sempre que es justifiqui la necessitat de la seva realització dintre de la jornada habitual de treball.

2. Els empleats públics municipals que optin 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 27

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

1. Els empleats públics municipals tenen dret a un permís per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

2. Aquest permís té una durada de 2 dies laborables si el succés es produeix a Sant Feliu de Codines i fins a 4 dies si és produeix en un altre municipi; excepcionalment, i per motius degudament justificats, el departament de RRHH podrà ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

### Article 28

#### *Permis sense retribució per atendre a un familiar*

1. Els empleats públics municipals podran sol·licitar un permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de con-

sanguinitat o afinitat.

2. La durada d'aquest permís serà d'un mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos; excepcionalment l'empleat públic podrà sol·licitar una pròrroga de fins a 3 mesos més.

### Article 29

#### *Permis de flexibilitat horària amb caràcter de recuperable*

1. Els empleats públics municipals podran sol·licitar un permís per poder absentar-se del lloc de treball per a exploracions diagnòstiques i visites a metges. També per acompanyar ascendants o descendents fins a segon grau de consanguinitat. Caldrà la convenient justificació del centre facultatiu que els atengui.

2. Els empleats públics municipals podran sol·licitar un permís per poder absentar-se del lloc de treball per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Caldrà la convenient justificació del centre docent que els atengui.

3. La durada d'aquest permís serà d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 hores.

4. L'empleat públic haurà de recuperar el temps d'absència dins els 30 dies següents en què gaudeix del permís d'acord amb les necessitats del servei i en funció dels procediments que estableixi el Departament de RRHH de l'Ajuntament.

### Article 29 bis

#### *Permis per anar al metge, no recuperable*

Sens perjudici de l'article anterior, els empleats públics municipals podran disposar de fins a 4 hores trimestrals no acumulables i no recuperables, per anar al metge. Caldrà la convenient justificació del facultatiu que els atengui.

### Article 30

#### *Permis de paternitat*

1. L'empleat públic municipal té dret a un permís de 4 setmanes consecutives a gaudir immediatament després del finalment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o de la resolució administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, sempre i quan tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor treballi.

2. En el cas de famílies monoparentals, si té la guarda legal exclusiva de l'infant, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

### Article 31

#### *Altres permisos amb necessitat de justificació*

Es poden concedir permisos per les causes següents degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia; si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

b) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los; sempre i quan tal compliment no pugui efectuar-se fora de l'horari de treball.

c) Per concórrer a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensables per fer-les, a excepció de la realització de proves selectives per accedir a un altra Administració Pública, en aquest cas s'haurà de compensar el dia o es farà servir 1 dia d'assumptes personals; en tots els casos caldrà justificar posteriorment l'assistència a la prova.

### Article 32

#### *Permisos per assumptes personals sense justificació*

1. L'empleat públic municipal podrà disposar de fins a 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació.

2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que el departament on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones, o per a la mateixa organització, les tasques de l'empleat públic municipal al qual es concedeix el permís i requerirà la corresponent autorització per part del responsable de RRHH.

3. Les sol·licituds dels permisos s'hauran de presentar al Departament de RRHH almenys amb 15 dies d'antelació a les dates sol·licitades amb el vist i plau del cap de Departament o responsable de la unitat orgànica on es presten els serveis; aquest termini només podrà ser menor en casos molt justificats i urgents.

4. D'aquests 9 dies de permís sense justificació les parts acorden aplicar en l'elaboració del calendari laboral anual 3 dies per tal de completar el corresponent torn de vacances de Setmana Santa i 3 dies més per tal de completar el corresponent torn de vacances de Nadal. Els 3 dies restants seran de lliure disposició individual per cada empleat públic municipal.

5. Els empleats públics municipals tindran dret a gaudir de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en 1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

### Article 33

#### *Gaudiment dels permisos i règim d'incompatibilitats*

1. Els permisos regulats en aquest capítol no es poden concedir 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 les úniques excepcions dels articles que fan referència a permís per matrimoni d'un familiar, permís per maternitat en els termes establerts legalment, permisos per atendre fills discapacitats i permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. La concessió dels permisos recollits als articles 23 (permís per lactància), 28 (permís sense retribució per a atendre un familiar) i 30 (permís de paternitat) són incompatibles amb qualsevol autorització de compatibilitat

## Generalitat de Catalunya

realitzada amb anterioritat per l'Ajuntament, la qual queda suspesa d'ofici fins el finiment del permís de que es tracti.

### Article 34

#### Control i seguiment dels permisos

El Departament de Recursos Humans portarà a terme el control, la comprovació i el seguiment dels permisos gaudits pels empleats públics municipals comptant amb la total col·laboració per part dels responsables o caps de servei de cadascuna de les àrees en que s'estructura l'Ajuntament d'acord amb els procediments interns que s'estableixin.

### Article 35

#### Reduccions de jornada per guarda legal amb la totalitat de la retribució

1. L'empleat públic municipal que per raons de guarda legal tingui cura directa d'un fill o filla té dret a gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions, sempre que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La durada màxima d'aquest dret és d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena 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 per motius de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.

4. L'empleat públic podrà sol·licitar la compactació de les hores que li corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, sempre i quan compti amb l'informe favorable del cap del seu Servei i d'acord amb els procediments que estableixi el Departament de RRHH.

### Article 36

#### Reduccions de jornada als empleats públics municipals per discapacitat legalment reconeguda

1. Els empleats públics municipals amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres mèdics tenen dret a una reducció de jornada de treball en el temps que estrictament dediquin al tractament, sense reducció de les retribucions.

2. L'empleat públic municipal haurà d'acompanyar la seva sol·licitud mitjançant informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, on consti la periodicitat i la durada aproximada del mateix així com l'acreditació de que no es pot realitzar fora de l'horari laboral.

### Article 37

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

Els empleats públics municipals tenen dret

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

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

b) Per 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) Perquè tenen 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 llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

### Article 38

#### Gaudiment de les reduccions de jornada i règim d'incompatibilitats

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol no es poden concedir 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.

2. La concessió de les reduccions de jornada establertes en aquest capítol són incompatibles amb qualsevol autorització de compatibilitat realitzada amb anterioritat per l'Ajuntament, la qual queda suspesa d'ofici fins el finiment del termini de la reducció.

### Article 39

#### Assistència al treball i justificació d'absències

1. L'empleat públic municipal que no pugui assistir al seu lloc de treball per malaltia, accident o per qualsevol altre motiu, ho notificarà el més aviat possible al responsable o cap del seu servei, excepte per causes justificades de força major formalment acreditades, independentment de la resta d'actuacions administratives que s'hagin de portar a terme amb posterioritat; tot seguit el responsable o cap del Servei ho haurà de comunicar, d'acord amb els procediments establerts, al Departament de Recursos Humans.

2. En cas de baixa per malaltia o accident que els incapaciti per al normal desenvolupament de les seves funcions, els empleats públics municipals hauran de presentar al Departament de Recursos Humans el comunicat mèdic de baixa, en el termini màxim de 3 dies, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social, així com setmanalment el comunicat de confirmació d'incapacitació temporal.

3. Els empleats públics municipals hauran de presentar el comunicat d'alta mèdica al Departament de Recursos Humans durant el primer dia hàbil següent a la data d'expedició.

### Article 40

#### Riscos durant l'embaràs

1. D'acord amb la Llei 31/1995 de preven-

ció de riscos laborals, i d'acord amb la modificació introduïda per la Llei 39/1999, l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines es compromet a adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les empleades embarassades a qualsevol risc que pogués perjudicar la seva salut o la del fetus.

2. En el cas que mitjançant els procediments legalment establerts es certifiqui que les condicions o el temps de treball poguessin influir negativament en la salut de l'empleada embarassada o del fetus, es procurarà proporcionar-li un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

3. En el supòsit que no existís lloc de treball o funció compatibles, l'empleada pública podrà ser destinada a un lloc de treball no corresponent a la seva categoria, encara que conservarà el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

4. Si aquest canvi no fos possible, es concedirà a la treballadora la llicència per risc durant l'embaràs i percebrà les prestacions econòmiques a càrrec de la Seguretat Social que siguin d'aplicació segons la legislació vigent.

### Article 41

#### Excedències

1. En matèria de concessió d'excedències s'aplicarà la normativa vigent.

### CAPÍTOL 3

#### CONDICIONS ECONÒMIQUES

### Article 42

#### Retribucions. Àmbit d'aplicació

1. Les retribucions del personal inclòs dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran compostes pels conceptes retributius previstos en la Llei 30/1984, la Llei 33/1986, Reial decret 861/1986 i les disposicions que els modifiquin, no podrà existir cap altre concepte o plus que s'allunyi d'aquesta estructura.

2. El personal que realitzi una jornada laboral inferior a l'ordinària en rebrà la retribució proporcional.

### Article 43

#### Conceptes retributius

1. Els conceptes retributius són els següents:

a) Sou, que serà establert anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada grup de titulació.

b) Triennis, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada 3 anys de servei en el cos o escala, classe o categoria. Quan un empleat municipal canviï d'adscripció o grup abans de completar un trienni, la fracció de temps que hagi passat es considerarà com a temps de serveis prestats al nou grup. Als efectes de perfeccionament de triennis es computaran tots els serveis previs prestats en altres administracions públiques, sigui quin sigui el règim jurídic en què els hagi prestat, llevat d'aquells que tinguessin el caràcter de prestacions personals obligatòries

## Generalitat de Catalunya

o no es desenvolupessin en el marc d'una relació jurídica d'ocupació. L'import de cada trienni serà el fixat a les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada grup.

c) Pagues extraordinàries: seran 2 a l'any que s'abonaran els mesos de juny i desembre.

d) Complement de destinació: que serà el corresponent al nivell del lloc de treball en la quantia que anualment s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

e) Complement específic: destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. En cap cas no es pot assignar més d'un complement específic a cada lloc de treball.

f) Complement de productivitat: destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa de l'empleat públic en la seva feina. En cap cas les quanties assignades en concepte de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

g) Gratificacions per serveis extraordinaris: en cap cas no poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació ni originar drets individuals en períodes successius. Hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

### Article 44

#### Incrementos retributius

1. L'increment de les retribucions dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines durant la vigència del present Conveni, serà aquell que es fixi en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. Es podran realitzar les adequacions retributives que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius que s'hi fixin, sempre amb estricta compliment d'allò que determinin les normes pressupostàries de cada exercici.

### Article 45

#### Sistema de productivitat

1. L'Ajuntament podrà establir, durant la vigència del present Conveni col·lectiu, un reglament que reguli el sistema d'assignació del complement de productivitat entre els seus empleats públics.

2. La posada en marxa del nou sistema de productivitat, així com el seu reglament d'aplicació, serà objecte de negociació amb els representants legals dels empleats públics.

3. El complement de productivitat, d'acord amb la legislació vigent, en cap cas no serà de quantia fixa ni de cobrament periòdic, ni generarà cap dret personal adquirit per als seus beneficiaris.

4. Aquest sistema estarà basat en l'avalua-

ció del rendiment dels treballadors amb criteris objectius i anirà destinat a primar l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina i el compliment d'objectius prefixats.

5. L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de les circumstàncies objectives relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de feina i objectius que s'hi assignin.

6. Amb l'aplicació del complement de productivitat es pretén:

a) Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans en relació als serveis prestats.

b) Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.

c) Promoure les pràctiques de gestió orientada als resultats i incorporar progressivament la direcció per objectius.

d) Millorar els sistemes de direcció i els processos de gestió.

e) Fomentar la iniciativa i la feina ben feta dels empleats públics.

f) Desincentivar l'absentisme laboral.

7. Fins que es redacti el reglament que reguli el sistema d'assignació definitiu del complement de productivitat se n'estableix un sistema provisional d'assignació amb la consideració de tram per assistència del complement de productivitat.

8. Percebrà aquest tram del complement de productivitat aquell personal laboral que tingui aquesta condició, sempre i quan reuneixi els següents requisits:

a) Haver estat donat d'alta a la plantilla de l'Ajuntament com a personal laboral fix a 1 de gener de cada exercici.

b) No haver faltat al treball més de 12 dies a causa d'una baixa per malaltia durant el semestre objecte d'avaluació, no tenint-se en compte en aquest concepte la incapacitat temporal ocasionada per accident de treball, malaltia professional o permís per maternitat o paternitat. En cap cas s'admetrà més de 2 dies de baixa per mes considerat.

c) No haver-se produït durant el semestre algun incompliment de jornada que sigui subjecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions.

d) No hagi estat sancionat disciplinàriament per comissió de faltes lleus, greus o molt greus.

e) No hagi gaudit de llicències per assumptes personals sense retribució.

f) No es doni qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a l'Ajuntament, canvi de situació administrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, etc.

9. Per aquest concepte es destinarà un mínim de l'1,5% i un màxim del 6% de la suma de sou, CD i CE del semestre considerat, per a cada empleat públic municipal.

10. Els pagaments es realitzaran en la nòmina del mes de juliol i en la nòmina del mes de gener, referits quant al seu pagament al període del semestre natural immediatament anterior.

### Article 46

#### Gratificacions per serveis extraordinaris

1. S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en tot cas no hauran de ser freqüents ni habituals. Només l'alcalde, o regidor en qui delegui, en situacions excepcionals i justificades podrà autoritzar la seva realització.

2. Els serveis extraordinaris o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzats, quedaran reflectits en un banc d'hores que es compensaran, en un màxim de 3 mesos, d'acord amb les necessitats del servei i en base al següent barem de compensació d'hores:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb un increment del 50%.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu (diumenges i festius) o nocturna (entre les 22.00 i les 6.00 hores) es compensarà amb un increment del 100%.

c) 1 hora extraordinària nocturna i festiva (entre les 22.00 i les 6.00 hores del matí) es compensarà amb un increment del 150%.

3. Per al personal sotmès a règim de torns es considerarà com a festiu exclusivament els dies de descans intersetmanals segons quedi recollit en el calendari prèviament establert.

4. Els representants legals dels treballadors tindran coneixement trimestral dels treballs extraordinaris efectuats pels empleats públics de l'Ajuntament.

5. D'altra banda, l'alcalde valorarà, en situacions molt excepcionals i a proposta molt justificada de la seva necessitat, sempre i quan es consideri que no es poden compensar determinats treballs amb banc d'hores, gratificarà les hores extraordinàries en base a un preu hora seguint els criteris de compensació anteriorment expressats, els imports dels quals s'especificuen a l'annex 1 del present Conveni col·lectiu, tenint en compte que per fraccions de temps inferiors a 1 hora, s'haurà de procedir a una acumulació fins arribar a la citada unitat, considerada com a mínima.

6. En cap cas el còmput anual màxim d'hores retribuïdes podrà superar un màxim de 80 hores a l'any o la part proporcional en contractacions inferiors a l'any.

7. El temps de treball extraordinari que correspongui a supòsits de prolongació de jornada per raó d'emergència es compensarà preferentment en temps de repòs, i quan això no sigui possible s'abonarà en els imports establerts per les hores extraordinàries, tenint en compte que per fraccions de temps inferiors a 1 hora, s'haurà de procedir a una acumulació fins arribar a la citada unitat, considerada com a mínima.

8. L'import de les gratificacions per serveis extraordinaris, sempre que no s'hagin compensat d'acord amb el punt 2 d'aquest article, serà abonat per nòmina en el termini màxim de 3 mesos des de la seva realització.



## Generalitat de Catalunya

### Article 47

#### Indemnitzacions per raó del servei. Dietes i desplaçaments

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment per la normativa vigent.

2. Dietes. Els empleats municipals tindran dret a percebre dietes per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de: 65,97 euros per allotjament.

18,7 euros (mitja dieta) i 37,4 euros (dieta completa) per manutenció.

103,37 euros per manutenció i hostatge en cas de pernoctar.

3. Desplaçaments. Els empleats municipals tindran dret a la compensació per les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport, en les quantitats següents:

a) Transport públic: segons justificació, l'import dels bitllets.

b) Automòbil particular: indemnització de 0,19 euros per quilòmetre.

c) Motocicleta particular: indemnització de 0,078 euros per quilòmetre.

d) Sempre que sigui possible: l'Ajuntament facilitarà un vehicle a l'empleat que hagi d'efectuar desplaçament per raó del servei.

### Article 48

#### Nòmina

1. La data límit d'ingrés de la nòmina als comptes corrents serà el dia 28, amb l'excepció de les pagues extraordinàries que s'ingressaran el dia 20 del mes en curs.

### CAPÍTOL 4

#### MILLORES DE CARÀCTER SOCIAL

### Article 49

#### Àmbit d'aplicació

El present capítol no serà d'aplicació al personal amb contracte laboral temporal amb una duració inferior a 1 any.

### Article 50

#### Bestretes

1. Es podran concedir bestretes reintegrables, per motius urgents i prèvia justificació de la seva necessitat en els següents casos:

a) Processos judicials d'execució de deutes, quan aquests responguin a necessitats urgents.

b) Desnonament o adquisició d'habitatges en règim de lloguer en exercici dels drets de tanteig o retracte.

c) Despeses de malaltia no cobertes per la Seguretat Social.

d) Reparacions d'inexcusable realització en l'habitatge habitual.

2. La Comissió de Govern, podrà concedir-los en d'altres casos previ informe de la representació del personal.

3. En cap cas els avançaments no seran superiors al salari de 3 mesos.

4. El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment i serà com a mínim

del 10% de la corresponent retribució mensual.

### Article 51

#### Ajut per fills amb discapacitat

El personal de l'Ajuntament que tingui al seu càrrec fills amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials, que convisquin i en depenguin econòmicament, serà beneficiari d'un ajut especial per aquest concepte per l'import de 125 euros mensuals.

### Article 52

#### Ajut per naixement de fills i ajut escolar

1. Pel naixement de cada fill el personal municipal rebrà un ajut per una sola vegada per import de 75 euros.

2. Per cada fill amb edat compresa entre els 3 i els 16 anys, el personal municipal rebrà un ajut per la compra de material escolar per import de 105 euros que s'abonarà durant el mes de setembre.

### Article 53

#### Ajut per matrimoni o unió de fet

En cas de matrimoni o unió de fet l'Ajuntament abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada per import de 140 euros.

### Article 54

#### Revisió mèdica anual

1. Anualment l'Ajuntament facilitarà al seu personal la realització d'una revisió mèdica, que tindrà caràcter voluntari i bastarà especialment els aspectes d'incidència professional.

2. Aquesta revisió anirà a càrrec de l'Ajuntament. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. L'Ajuntament podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi i efecte d'adoptar les mesures per corregir les presumptes deficiències.

3. Així mateix es procurarà facilitar un examen citològic a les empleades municipals.

### Article 55

#### Complement per malaltia o accident

1. En cas de malaltia o accident dels empleats públics compresos dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu l'Ajuntament complementarà el 100% dels drets econòmics que li corresponguin durant el període de baixa.

2. Haurà de presentar-se el part de baixa mèdica dintre dels 4 primers dies de la malaltia o l'accident. Per tal d'evitar un eventual us fraudulent d'una situació de baixa, l'Ajuntament, previ avís a la representació del personal, actuarà de conformitat amb la legislació vigent en la matèria en cas de presentar-se indicis d'aquesta situació.

### Article 56

#### Fons social

Es dota un fons social per ajut a despeses de pròtesis dels empleats municipals amb

una quantitat anual equivalent a 97 euros per empleat de l'Ajuntament segons la plantilla efectivament coberta i existent a 31 de desembre, que es distribuirà entre els esmentats conceptes d'acord col·lectiu amb el que es determina al reglament que s'adjunta com a annex.

### CAPÍTOL 5

#### ALTRES DRETS I DEURES DEL PERSONAL

### Article 57

#### Incompatibilitats

1. El personal al servei de l'Ajuntament resta sotmès a la normativa general d'incompatibilitats d'aplicació al personal al servei de les administracions públiques.

2. El seu incompliment donarà lloc a la responsabilitat disciplinària que de la norma aplicable es dedueix.

### Article 58

#### Formació i reciclatge

1. L'Ajuntament té el dret i el deure d'afavorir la formació i el reciclatge del seu personal, ja sigui organitzant cursos o fonamentant la participació del personal en cursos organitzats per institucions alienes. La formació s'adreçarà singularment a afavorir la promoció professional del personal de l'Ajuntament.

2. Correlativament, el personal al servei de l'Ajuntament té dret a la formació i el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació corresponent als llocs de treball que ocupen. A tal efecte el personal haurà de participar en els cursos de reciclatge que li siguin oferts.

3. La representació del personal participará en l'estudi de les propostes de Pla de formació i serà informada del seguiment de la seva aplicació.

4. Es podran concedir fins a un màxim de 40 hores anuals per assistència a cursos de perfeccionament professional al marge de l'Ajuntament, sempre que el seu contingut tingui relació directa amb les tasques del lloc de treball o de la carrera professional de l'empleat públic.

5. En els cursos d'interès municipal autoritzats a petició del treballador, aquest abonarà el 20% del dret de matrícula o anàleg. Si la iniciativa correspon a la corporació, aquesta abonarà el 100% de les despeses. En ambdós casos, si els cursos es fan en horari laboral el temps emprat no serà recuperable. En cas que el curs es celebri fora de la jornada únicament serà compensable si el treballador ha de seguir-lo per iniciativa municipal.

### Article 59

#### Jubilació

1. L'edat de jubilació del personal al servei de l'Ajuntament es fixa, amb caràcter general, en 65 anys, sens perjudici, però, dels drets que reconegui la normativa vigent i que tot treballador pugui completar els períodes de carència necessaris per a generar pensió de jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria es produiria en el moment en què

## Generalitat de Catalunya

el treballador completés els períodes de carència necessaris.

2. El personal que decideixi a partir de la signatura del present Conveni optar per la jubilació voluntària, un mínim de 12 mesos, abans de complir els 65 anys percebrà una gratificació, d'una sola vegada, pel següent import:

- Als 61 anys: 7.800 euros
- Als 62 anys: 6.800 euros
- Als 63 anys: 5.800 euros
- Als 64 anys: 4.800 euros

3. La gratificació corresponent als 64 anys només es podrà concedir quan es sol·liciti amb una anterioritat mínima de 3 mesos a la data del compliment d'aquesta edat. En cas contrari no es tindrà dret a percebre cap mena de gratificació.

4. Aquests imports seran abonats per l'Ajuntament al personal afectat en el moment en què sigui reconeguda la corresponent pensió de jubilació per part de la Seguretat Social.

5. A partir del moment de la jubilació, i mentre no es resolgui el corresponent expedient de reconeixement de pensió per part de la Seguretat Social, l'Ajuntament abonarà en concepte d'avanç el 80% del que li correspongui reglamentàriament al treballador com a pensió de jubilació. L'import rebut en concepte d'avanç serà reintegrat pel treballador a l'Ajuntament tant bon punt sigui reconeguda la seva pensió de jubilació per part de la Seguretat Social i efectuat per la mateixa l'abonament dels endarreriments corresponents.

### Article 60

#### Assistència jurídica

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu sempre que es requereixi per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, excepte quan sigui imputable a imprudència temerària amb infracció de reglaments, a negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

2. En tot cas, l'Ajuntament es responsabilitzarà de depositar inicialment les fiances imposades judicialment en processos penals seguits contra els empleats municipals com a conseqüència d'actes efectuats en l'exercici de les seves funcions.

### Article 61

#### Assegurança d'accidents

1. L'Ajuntament garanteix a tots els empleats municipals una indemnització en cas de mort o incapacitat absoluta i gran invalidesa derivades d'accident de treball, en la quantia de 33.000 euros en cas de mort i 46.000 euros en cas d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.

2. L'obligació del punt anterior podrà ser concertada mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança.

### Article 62

#### Retirada i renovació carnet conduir

1. Només pels casos dels empleats municipals

que, per l'exercici de les seves funcions, requereixin estar en possessió del permís de conduir, l'Ajuntament cobrirà la major despesa per desplaçaments al lloc de treball del personal ocasionada per l'eventual retirada del permís de conduir, sempre que aquesta sigui conseqüència de la prestació del servei i no hagi estat condemnat per sentència ferma per delictes dolós, infracció voluntària de les normes, conducció sota els efectes de begudes alcohòliques o estupefaents.

2. L'import de la renovació del permís de conduir als titulars de llocs de treball als quals se'ls exigeixi per al desenvolupament de les seves funcions habituals serà a càrrec de l'Ajuntament.

### CAPÍTOL 6

#### DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS, PRINCIPIS ÈTICS, CODI DE CONDUCTA I RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 63

#### Deures dels empleats públics

Tots els empleats públics municipals hauran de desenvolupar amb diligència les tasques assignades i vetllar pels interessos generals i compliment de l'ordenament jurídic.

### Article 64

#### Principis ètics

Els empleats públics municipals hauran d'actuar d'acord amb els principis ètics fixats en les lleis i, entre d'altres, amb els següents:

1. Respecte escrupolós de l'ordenament jurídic.

2. La seva actuació prioritzarà els interessos generals per sobre d'interessos particulars, personals, familiars, corporatius o clientelars.

3. La seva actuació s'ajustarà als principis de lleialtat i bona fe amb l'Ajuntament, amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seva conducta es basarà en el respecte als drets fonamentals i llibertats públiques, evitant qualsevol actuació que pugui produir discriminació de cap mena.

5. S'abstindran en tots aquells assumptes en els que tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc de treball a l'Ajuntament.

6. No acceptaran cap tracte de favor de persones o entitats privades.

7. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

8. Compliran amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si és el cas, resoldran dintre de termini els procediments o expedients de la seva competència.

9. Exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se de tota conducta contrària al mateix, així com de qualsevol altra que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis

públics.

10. Vetllaran per mantenir en secret aquelles matèries classificades com reservades i mantindran la necessària discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del càrrec.

### Article 65

#### Principis de conducta

Els empleats públics municipals hauran d'actuar d'acord amb els principis de conducta fixats en les lleis, amb els protocols i procediments d'actuació que estableixi l'Ajuntament i, entre d'altres, amb els següents:

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i a la resta d'empleats públics municipals.

2. El desenvolupament de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent amb compliment de la jornada laboral i horari que estableixi l'Ajuntament d'acord amb les necessitats en la prestació dels serveis públics municipals.

3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels seus superiors jeràrquics verbals o escrites d'acord amb les normes vigents.

4. Informaran als ciutadans, facilitaràn l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Administraran els recursos i els bens públics amb austeritat, no els faran servir en el seu propi profit i vetllaran pel seu correcte estat de conservació.

6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagin més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici de l'establert al codi penal.

7. Garantiran la constància i permanència dels documents per la seva transmissió i lliurament als seus posteriors responsables.

8. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Compliran les normes que les lleis i l'Ajuntament estableixi sobre seguretat i salut laboral.

10. Realitzaran propostes per la millora de l'eficàcia en la prestació dels serveis públics municipals.

11. Garantiran l'atenció als ciutadans en les llengües oficials a Catalunya d'acord amb la normativa vigent.

### Article 66

#### Règim disciplinari

1. Tots els empleats públics municipals tant personal funcionari com personal laboral resten sotmesos al règim disciplinari establert per l'EBEP i les normes que el desenvolupin, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal en què puguin incórrer.

2. Els principis ètics i els principis de conducta, d'acord amb l'establert en aquest capítol, informaran la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics municipals.



## Generalitat de Catalunya

### CAPÍTOL 7

#### REGULACIÓ DE L'ÚS DE LES TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ (TICS)

##### Article 67

###### Regulació de l'ús de les TICS

1. A conseqüència dels canvis incorporats per les noves tecnologies de la informació, ha sorgit una nova situació que pot suposar un ús no desitjat de les mateixes, essent necessari regular les normes que han de regir la utilització de les eines i mitjans tècnics posats a disposició dels empleats públics municipals.

2. A tal efecte, s'acorden les següents normes de funcionament per regular l'ús d'internet, intranet i correu electrònic:

a) Amb caràcter general, no es podrà utilitzar el correu electrònic, Internet i intranet per a fins particulars.

b) En aquest sentit, no es podran utilitzar aquests mitjans per a realitzar enviaments massius de missatges, enviar correus amb annexes de gran capacitat, ni realitzar enviaments sense relació amb el exercici professional que interfereixi amb les comunicacions de la resta dels empleats, pertorbi el normal funcionament de l'Ajuntament o vulneri la imatge pública de la Institució.

c) L'incompliment d'aquestes normes podrà suposar l'adopció de restriccions en la utilització d'aquests mitjans i l'aplicació del règim disciplinari, si s'escau.

d) En cas d'indicis d'ús il·lícit o abús per part d'un empleat públic municipal, l'Ajuntament podrà realitzar les comprovacions oportunes, i si fos necessari, es realitzarà una auditoria a l'ordinador de l'empleat o en els sistemes que ofereixi el servei, que s'efectuarà en horari laboral i en presència d'algun representant dels treballadors o de l'organització sindical que aquest determini, sempre amb respecte a la dignitat i intimitat de l'empleat municipal.

3. L'ús per part dels representants del personal i de les organitzacions sindicals d'Internet, intranet i el correu electrònic per a la realització de la seva tasca representativa, es portarà a terme de forma mesurada, sense, que en cap cas, pertorbi el normal funcionament de la xarxa informàtica, els equips informàtics o la prestació dels serveis públics municipals.

### CAPÍTOL 8

#### SALUT LABORAL

##### Article 68

###### Seguretat, higiene i salut laboral

1. L'Ajuntament Sant Feliu de Codines es compromet a promoure la seguretat i la salut dels seus empleats per mitjà de l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

2. En les matèries que afecten la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de

novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

##### Article 69

###### Drets i deures dels treballadors

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el deure d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Rebre una formació adequada en salut laboral.

d) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. L'Ajuntament de Sant Feliu de Codines ha de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

b) Garantir una formació adequada en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball o s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones. El personal estarà obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin.

c) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

d) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

##### Article 70

###### Comitè de seguretat i salut

1. El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos.

2. El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan paritari i col·legiat segons recull l'article 34. d) de la Llei de prevenció de riscos laborals i està format pels delegats de prevenció dels funcionaris i pels delegats de prevenció dels treballadors laborals d'una part, i igual nombre de representants de la corporació de l'altra part.

3. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i a sol·licitud d'alguna de les seves representacions.

4. Són funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, realitzant a aquest efecte les visites que siguin necessàries.

c) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

d) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

5. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tenen les garanties específiques reconegudes en el capítol 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

6. En les reunions del Comitè hi poden assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i 1 representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

7. El Comitè establirà, si s'escau, un reglament de funcionament intern.

##### Article 71

###### Vestuari

L'Ajuntament facilitarà el material i vestuari adequats i indispensables per al bon funcionament dels diferents serveis, d'acord amb el que s'especifica a l'annex 2. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

### CAPÍTOL 9

#### PROTECCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

##### Article 72

###### Mesures de protecció contra la violència de gènere

L'Ajuntament de Sant Feliu de Codines facilitarà, d'acord amb la legislació vigent, i en aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut de l'empleat públic, totes aquelles mesures al seu abast que facilitin la protecció de totes les persones que pateixen violència de gènere.

##### Article 73

###### Drets dels empleats públics municipals

1. Aquell empleat públic municipal víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció, a:

a) La consideració com a justificades aquelles faltes d'assistència producte de la violència de gènere en les condicions que així ho determinin els serveis socials o de salut que corresponguin.

b) La reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de les seves retribucions, durant el temps que acrediti l'ordre judicial de protecció a favor de la víc-

## Generalitat de Catalunya

tima i d'acord amb els criteris fixats pel Departament de RRHH.

c) La reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació del seu horari o altres sistemes alternatius que es puguin establir d'acord amb els criteris del Departament de RRHH.

d) L'aplicació de l'horari flexible d'acord amb les seves necessitats i d'acord amb els criteris que es fixin des del Departament de RRHH.

e) El trasllat de centre de treball en la mesura de les disponibilitats existents a l'Ajuntament, d'acord amb els criteris del Departament de RRHH.

f) Sol·licitar la situació d'excedència amb reserva del lloc de treball d'acord amb els termes legalment establerts.

2. En totes les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere que porti a terme l'Ajuntament, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, els dels seus descendents i les qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

### Article 74

#### Acreditació de les situacions de violència de gènere exercides sobre els empleats i les empleades municipals

1. Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran amb l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima.

2. Excepcionalment, podrà acreditar-se aquesta situació, mitjançant l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

### CAPÍTOL 10

#### DRETS SINDICALS

### Article 75

#### Lliure sindicació

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i a l'organització dels empleats municipals i, també, a la no - discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació o d'exercici dels drets sindicals.

### Article 76

#### Garanties de l'acció sindical

1. Els representants del personal al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical i es respectaran totes les garanties i drets establerts per la legislació vigent, en especial per la Llei orgànica 11/1985, de llibertat sindical, i per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. El delegat de personal tindrà dret a 20 hores mensuals retribuïdes i no recuperables per a l'exercici de les seves funcions com a representant del personal. Les hores no utilitzades durant 1 mes podran ser acumulades al mes següent. No computarà amb càrrec a l'esmentat crèdit d'hores sindicals el temps dedicat a la negociació del Conveni col·lectiu o a la seva revisió anual.

3. Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que sofreixi el personal amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els que hagin tingut lloc en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

4. L'Ajuntament facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al degut compliment de les seves funcions.

5. El personal subjecte a l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu disposarà de fins a 36 hores anuals per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a la corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació, i es comunicaran així mateix l'ordre del dia, l'hora d'inici, la durada prevista, el lloc de celebració, noms dels responsables convocants i la seva acreditació que legítimi la seva capacitat per convocar-la.

6. La corporació reconeix expressament a les seccions sindicals que varen obtenir representació en les eleccions sindicals als òrgans de representació unitària del personal totes les facultats i drets que es deriven de la legislació vigent en la matèria, i especialment el dret a convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin. Cas de fer-se en hores de treball únicament es podran autoritzar fins a un màxim de 18 hores anuals. Les seccions sin-

dicals amb representació en els òrgans unitàris de representació del personal podran nomenar un delegat sindical que disposarà de 20 hores mensuals de crèdit dins de la jornada de treball i retribuïdes com a treball efectiu.

### Article 77

#### Quota sindical

A petició del treballador es descomptarà de la nòmina mensual la quantitat corresponent en concepte de quota sindical i l'abonarà directament la corporació a la respectiva central sindical.

### Article 78

#### Dret de vaga

1. D'acord amb el que disposa l'article 28.2 de la Constitució espanyola, es reconeix al personal municipal l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts. La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent.

2. En situació de vaga els serveis essencials seran negociats per la representació de la corporació i la del personal i, en el seu cas, amb el Comitè de Vaga.

#### Disposicions addicionals

1. Homogeneïtat de les condicions de treball

Sense perjudici de les peculiaritats del règim jurídic diferenciat del personal funcionari i laboral, es tendirà a equiparar les respectives condicions de treball, singularment horari i retribucions d'ambdós col·lectius, quan el contingut del lloc de treball sigui igual o equiparable.

2. Durant l'any 2010 s'iniciaran els treballs d'actualització i revisió global de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines.

#### Disposicions finals

1. Queden derogats la totalitat dels acords i convenis anteriors. Així com aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu d'igual o inferior rang puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els convenis col·lectius aquí adoptats.

2. Registre i publicació

Aquest Conveni col·lectiu es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la legislació vigent d'aplicació.

### ANNEX 1

#### GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS. HORES EXTRES

#### GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS. PREU PER HORA TREBALLADA. ANY 2008

	Gratificacions per serveis extraordinaris. Hores extres				Gratificacions per serveis extraordinaris. Preu per hora treballada. Any 2008		
	Laborables	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes		Laborables	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes
Aux. administratiu	15,81	18,98	22,77	Oficial	12,47	14,94	17,93
Administratiu	15,81	18,98	22,77	Ajudant	11,57	13,86	16,64
Tècnic aux. biblioteca	15,81	18,98	22,77	Treballador/a familiar	11,57	13,86	16,64
Treball. social	15,81	18,98	22,77	Conserge	11,10	13,33	16,00
Educador social	15,81	18,98	22,77	Operari	10,68	12,79	15,35
Encarregat/da obres	13,23	15,89	19,07				

## Generalitat de Catalunya

### ANNEX 2

VESTUARI. ROBA DE TREBALL

### ANNEX 3

GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

Empleat públic  
Primer grau  
Cònjuge/ Assimilat.  
Pares.  
Fills.  
Segon grau  
Avis.  
Germans.  
Néts.

Nota: Per afinitat s'entendrà el/s parent/s del cònjuge o assimilat en la mateixa relació i grau.

Barcelona, 4 de desembre de 2009.

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

062009006391



### Serveis Territorials

#### RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de novembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 24 de març de 2009 en el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815392).

Atès que en data 24 de març 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 Santa Fe del Penedès per als anys 2009-2012 i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 del 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 24 de març de 2009 i en l'expedient 08/0009/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815392) en el *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA* de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA FE DEL PENEDÈS PER ALS ANYS 2009-2012

#### CAPÍTOL 1

PART GENERAL

#### Article 1

##### Àmbit funcional i parts concertants

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

a) Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès.

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

c) Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès.

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

2. Les parts concertants són el representant legal dels treballadors de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès, com a part laboral, i el representant de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès.

#### Article 2

##### Àmbit personal

Els acords que conformen aquest Conveni col·lectiu i els pactes de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o d'oficina, neteja i brigada amb independència i proporcionalment a la durada del contracte.

#### Article 3

##### Àmbit territorial

Serà aquell de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

#### Article 4

##### Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència de tres anys. L'inici del conveni serà a partir de l'1 de gener de 2009 fins el 31 de desembre de 2012.

#### Article 5

##### Proroga i denúncia

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

2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunica-

ció escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

#### Article 6

##### Interpretació i vigilància

1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per el responsable de personal de l'Ajuntament de Santa Fe del Penedès, el delegat de personal com a representació legal del personal laboral, més els assessors, si s'escau, per a cadascuna de les parts.

2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavís podrà ser menor excepcionalment, sempre que es demani de manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

Totes les decisions de la Comissió es prendran en forma de resolució pactada.

4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

a) La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni.

b) L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.

c) Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i excepcionalment de caràcter individual, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.

d) Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.

e) Denunciar l'incompliment del Conveni.

f) Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.

g) Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

h) Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.

i) Totes les altres activitats que puguin