

ESBORRANY DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA CELEBRADA EL DIA 31 DE MARÇ DE 2009, PER L'AJUNTAMENT EN PLE.

A Santa Eugènia a trenta-u de març de dos mil nou es reuneix amb l'oportuna convocatòria, al Saló de sessions de la Casa Consistorial, l'Ajuntament en Ple sota la presidència del Sr. Batle i amb l'assistència del Sr. Secretari, a fi de celebrar una sessió ordinària en primera convocatòria.

SENYORS ASSISTENTS: Batle-President, D. Guillem Crespí Sastre; Regidors: D.^a Jacqueline Volait Matrat, D. Llorenç Cabot Campins; D. Sebastián Alorda Roig, D. Luis López García, i excusant la seva absència D.^a Maria Eugènia Mulet Pou, D. Francisco Casellas Femenias, D. Miquel Angel Coll Canyelles i D. Antoni Coll Ballester.

Essent les 13.30 hores el Sr. Batle declara oberta la sessió desenvolupant-se l'ordre del dia següent:

LECTURA I APROVACIÓ DE LES SESSIONS ANTERIORS.- L'acta de la sessió extraordinària del dia 26 de febrer és aprovada per unanimitat.

CORRESPONDÈNCIA, DISPOSICIONS OFICIALS, DECRETS BATLIA, ACTUACIONS BATLIA.- Per part de l'infrascrit es dona compte de la següent correspondència i disposicions oficials:

-D'un escrit de D.^a Catalina Rosa Canyelles Mariano, presentant al·legacions contra la revisió d'ofici de la concessió de llicència (expte. 77/2008) al camí d'es Puig, núm. 5.

-De la resolució dictada pel Consell de Mallorca (departament de territori), en relació al procediment sancionador incoat amb motiu de la realització d'actes d'edificació i ús del sòl sense llicència i posteriorment legalitzats al polígon 1 parcel·la núm. 806, essent la promotora D.^a Catalina Rosa Canyelles Mariano.

-D'un escrit de la Conselleria de Medi Ambient sol·licitant la necessitat de consulta prèvia segons l'art 88 de la Llei 11/2006, de 14 de setembre, d'avaluacions d'impacte ambiental i avaluacions ambientals estratègiques a les

Illes Balears de la revisió i adaptació al PTI de les NN.SS. de Santa Eugènia.

-Del Decret de Batlia de data 2 de març de 2009, procediment ordinari 38/2009 per remetre al Jutjat del Contenciós-Administratiu núm. 1 de Palma, l'expedient administratiu per infracció urbanística al polígon 1 parcel.la núm. 170.

-Del Decret de Batlia de data 16 de març de 2009, per la recuperació possessòria del vial camí d'es Puig, núm. 7.

-Del Decret de Batlia de data 17 de març de 2009, de suspensió d'obres per executar-se sense llicència al Passatge Can Llarg, núm. 11.

-Del Decret de Batlia de data 19 de març de 2009, anomenant a D.^a Rosa Mulet Sureda com a dinamitzadora del casal de joves.

CONVENI DE COL.LABORACIÓ ENTRE L'AJUNTAMENT DE PALMA I L'AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA PER LA UTILITZACIÓ DE LES INSTAL.LACIONS PER ALBERGAR CANS I LA SEVA ACOLLIDA AL CENTRE SANITARI MUNICIPAL SON REUS.- Pren la paraula el Sr. Batle el qual dóna compte del conveni de col.laboració entre l'Ajuntament de Palma i l'Ajuntament de Santa Eugènia per la utilització de les instal.lacions per albergar cans i la seva acollida al centre sanitari municipal de Son Reus, i que fou informat favorablement a la reunió de la Comissió Informativa General del passat dia 26 de març del mes en curs, que s'adjunta com annexe.

Sotmès a votació l'esmentat conveni, el mateix és aprovat per unanimitat dels assistents.

CONVENI DE COL.LABORACIÓ ENTRE LA SECRETARIA GENERAL DE LES INSTITUCIONS PENITENCIARIES I L'AJUNTAMENT DE SANTA EUGENIA PEL COMPLIMENT DE PENES DE TREBALLS EN BENEFICI DE LA COMUNITAT.- Pren la paraula el Sr. Batle el qual dóna compte del conveni de col.laboració entre la secretaria general de les institucions penitenciaries i l'Ajuntament de Santa Eugènia pel compliment de penes de treballs en benefici de la comunitat, i que fou informat favorablement a la reunió de la Comissió General del passat dia 26 de març del mes en curs, que s'adjunta com annexe.

Sotmès a votació l'esmentat conveni, el mateix és aprovat per unanimitat dels assistents.

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA.- Pren la paraula el Sr. Batle, el qual vist l'informe de Secretaria-Intervenció i el dictamen de la Comissió Informativa General emès en la seva reunió del passat dia 26 de març de 2009, proposa al Ple:

- 1) Aprovar el conveni col·lectiu que s'adjunta com annex i donar compte a la Conselleria de Treball per a la seva publicació.
- 2) Aprovar les retribucions del personal laboral per a l'any 2009 amb una masa retributiva global, que suposa un augment del 3,85% en relació a l'any 2008.
- 3) Atès l'article 22.8 de la Llei de Pressuposts de l'Estat per a l'any 2009, amb caràcter singular i excepcional, els llocs de feina del tècnic electricista Joan Bernat Bibiloni Cerdà i el peó Juan Manuel Sánchez Nuñez experimentaran un augment en les seves retribucions per damunt dels límits fixats a la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat, augment motivat en quan al tècnic electricista realitza en aquests moments tasques pròpies de capatàs de la brigada municipal i el peó en els darrers temps ha demostrat una millora qualitativa i quantitativa en el seu lloc de feina.

Abans de sotmetre la proposta a votació, el Sr. Batle diu que es la primera vegada que s'aprova un Conveni pel personal laboral on es recullen una sèrie de millores pels treballadors com es el de una jornada de 35 hores setmanals; que es recull com a festius els dies 24 i 31 de desembre; que els treballadors disposen de set dies per assumptes propis, que les baixes per malaltia es satisfaran el 100x100, que es facilita la mobilitat interna, es contempen ajudes escolars així com beques d'estudis pels treballador.

Diu també que el Conveni estableix una sèrie de categories professionals amb un sou base per cada una d'elles, i que per el càlcul de les retribucions s'ha

enquadrat cada treballador dins la seva categoria professional, i s'ha distribuït l'increment de la masa salarial del personal laboral en base a cada categoria; i amb caràcter singular i excepcional s'han incrementat les retribucions dels membres de la brigada d'obres, Joan Bibiloni Cerdá i Juan Manuel Sánchez.

Sotmesa a votació la proposta de Batlia, la mateixa es aprovada per unanimitat dels assistents, que representen la majoria absoluta dels membres de la Corporació.

PLA D'ACCIO AGENDA LOCAL 21.- El Ple acorda per unanimitat de la majoria absoluta de la corporació;

1r.- Aprovar el Pla d'Acció de l'Agenda Local 21 de Santa Eugènia.

2n.- Acordar remetre còpia del mateix, per a la seva validació i ratificació definitiva al Comité Especialitzat Insular i a la Comissió Balear de Medi Ambient.

REGLAMENT MUNICIPAL ATORGAMENT DE SUBVENCIONS A ENTITATS SENSE FI LUCRATIU.- Pren la paraula el Sr. Batle, el qual vist l'informe de Secretaria i el dictamen emès per la Comissió Informativa General en la seva reunió del passat dia 26 de març, proposa al Ple:

- Aprovar inicialment el Reglament municipal d'atorgament de subvencions a entitats sense fi lucratiu.
- Exposar-ho al públic per un termini d'un mes a efectes de reclamacions, en el cas de que no se'n presentin l'acord d'aprovació inicial serà elevat a definitiu sense necessitat d'adoptar un nou acord.

Abans de sotmetre la proposta a votació, el Sr. Batle diu que amb l'aprovació d'aquest Reglament es pretén fixar uns criteris en base als quals totes les associacions puguin accedir a aconseguir subvencions per la realització de les seves tasques, es a dir, que les subvencions es concedeixin amb el màxim de transparència i objectivitat.

Sotmesa a votació la proposta de Batlia, la mateixa és aprovada per unanimitat dels assistents, que representen la majoria absoluta dels membres de la Corporació.

Abans dels precis i preguntes, i prèvia declaració d'urgència acorda per unanimitat dels assistents s'introdueix dins l'ordre del dia de la sessió un nou punt "Declaració Institucional de la FEMP de 30 anys d'Ajuntaments democràtics" i a continuació el Sr. Batle dona lectura a l'esmentada declaració institucional de la FEMP.

Dita declaració s'aprova per unanimitat dels assistents.

PRECS I PREGUNTES.- No s'en formulen.

Essent les catorze hores, el Sr. Batle-President aixeca la sessió de tot el qual com a Secretari donc fe.

**CONVENI DE COL.LABORACIÓ ENTRE L'AJUNTAMENT DE PALMA I
L'AJUNTAMENT DE SANTA EUGÈNIA PER LA UTILITZACIÓ DE LES
INSTAL.LACIONS PER ALBERGAR CANS I LA SEVA ACOLLIDA AL
CENTRE SANITARI MUNICIPAL SON REUS.-**

A la ciutat de Palma de Mallorca . . .

REUNITS

D'una part la Molt Honorable Sra. Aina Calvo Sastre, Batlessa-Presidenta de l'Excm. Ajuntament de Palma, facultada per la subscripció d'aquest document per acord de la Junta de Govern de data . . . assistida en aquest acte pel ViceSecretari Director de la Secretaria de la Junta de Govern Sr. José M.^a Mir de la Fuente.

I de l'altre el Sr. Guillem Crespí Sastre, Batle-President de l'Ajuntament de Santa Eugènia, facultat així mateix per l'atorgament del present document per acord de . . .

Ambdues parts es reconeixen la capacitat legal necessària per l'atorgament del present document i a tal efecte

EXPOSEN

1.-L'Ajuntament de Palma disposa d'un Centre Sanitari Municipal d'acollida d'animals ubicat a la Carretera de Sóller km. 8,2, dotat de les corresponents instal.lacions.

2.-Hi ha Ajuntaments de l'illa que no disposen de tal tipus d'instal.lacions per a l'observació, precisant-les per a complir el que estableix la normativa d'aplicació, sense poder afrontar la seva ubicació i manteniment.

3.-A tal efecte és intenció de les parts, en la representació que ostenten, subscriure un conveni de col.laboració entre els Ajuntaments de l'illa que no disposin de les instal.lacions indicades i amb un número d'habitants inferior a 15.000 habitants, per la utilització de les instal.lacions del Centre Sanitari Municipal Son Reus de l'Ajuntament de Palma, ubicat a la Ctra. de Sóller km. 8,2, per tal de solucionar la problemàtica que al respecte pugui sorgir.

4.-Que en conseqüència, les parts interessades acorden subscriure el present CONVENI DE COL.LABORACIO que se regirà per les següents:

CONDICIONS

Primera.- L'Ajuntament de Palma autoritza a l'Ajuntament de Santa Eugènia per l'ingrés d'animals de companyia a les caneres de l'indicat Centre Sanitari Municipal (C.S.M.) de protecció animal Son Reus, per tal que hi puguin traslladar-hi els animals abandonats i recollits al municipi de Santa Eugènia, la dita autorització estarà condicionada a la disponibilitat de caneres al Centre, atesa l'obligatorietat de cobrir primordialment, el servei en el terme municipal de Palma.

Segona.- L'ingrés de cada animal, prèvia la corresponent tramitació administrativa per part del respectiu Ajuntament, en aquest cas identificació de l'animal en el termini legalment establert de vuit dies, anirà acompanyada d'un butlletí (annex I) degudament emplenat i segellat pel citat Ajuntament, que s'haurà de lliurar a l'administració del C.S.M. de Son Reus. Sense el lliurament del butlletí no s'admetrà l'ingrés. En qualsevol cas la relació serà sempre de l'Ajuntament de Palma amb l'Ajuntament del municipi interessat, i mai amb els titulars dels animals.

Tercera.- L'Ajuntament de Santa Eugènia, s'encarregarà del transport de cada animal fins al Centre de Son Reus, podent-ho fer el mateix propietari o tenidor de l'animal, sempre i quan presentin el butlletí convenientment emplenat i segellat. L'horari d'entrada serà de les 8 a les 13.30 hores.

Quarta.- La permanència mínima dels animals internats al C.S.M. de Son Reus serà la marcada per la Llei 1/1992 de 8 d'abril, de protecció d'animals que viuen a l'entorn humà, i reglament que la desenvolupa.

Cinquena.- L'Ajuntament de Palma mitjançant la pàgina web del Centre actualitzarà diàriament el llistat de cans albergats al Centre amb expressió de les seves característiques i procedència, a efectes de la seva recuperació o adopció.

Sisena.- L'Ajuntament de Palma oferirà un servei de vigilància permanent de les dependències durant 24 hores els 365 dies de l'any.

Setena.- L'Ajuntament interessat abonarà a l'Ajuntament de Palma per la utilització de les seves instal·lacions les taxes municipals vigents per cada anualitat, les quals es lliuraran anualment a l'Ajuntament de Santa Eugènia un cop aprovades.

Així mateix i en base a les millores introduïdes al Centre Sanitari Municipal de protecció animal, s'abonaran les següents quantitats anuals en concepte de contribució a les despeses generals del Centre segons el número d'animals allotjats al Centre per any:

6 a 20 animals	- 300,00.-
21 a 50 animals	- 500,00.-
51 a 100 animals	- 1.000,00.-
+ de 100 animals	- 3.000,00.-

En qualsevol cas les esmentades quantitats seran actualitzades anualment en base a l'informe emès al respecte per l'economista municipal i així mateix es lliuraran a l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Vuitena.- Els Batles dels Ajuntaments interessats en aquest conveni, designaran una persona responsable per al seguiment i avaluació del seu desenvolupament.

Novena.- La duració del present conveni serà d'un any prorrogable automàticament pel mateix període salvat que qualsevol de les parts o ambdues es manifestin en contra, com a mínim amb dos mesos d'antel·lació.

I en prova de conformitat es subscriu el present conveni per duplicat exemplar al lloc i data assenyalada a l'encapçalament.

La Batlessa de Palma,

El Batle de Sta. Eugènia,

Sgt/ Aina Calvo Sastre

Sgt/ Guillem Crespí Sastre

Davant meu,
El Vicesecretari director de la
Secretaria de la Junta de Govern

Sgt/ José M.^a Mir de la Fuente

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y EL AYUNTAMIENTO DE SANTA EUGÈNIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE PENAS DE TRABAJOS EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD.

En Santa Eugènia a

REUNIDOS

De una parte, Dña. Mercedes Gallizo Llamas, Secretaria General de Instituciones Penitenciarias por Real Decreto de nombramiento 543/2008, de 21 de abril (BOE de 22 de abril) y con competencia para firmar convenios según Orden INT 1470/2008 de 27 de mayo, sobre régimen transitorio de delegación de competencias en el Ministerio del Interior, en relación con las anteriores Ordenes INT/2853/2006, de 13 de septiembre e INT/985/2005, de 7 de abril, por las que se delegan determinadas atribuciones y se aprueban las delegaciones efectuadas por otras autoridades.

Y de otra, D. Guillermo Crespí Sastre, Alcalde de Santa Eugènia, en uso de las atribuciones que le confiere ...

Ambas partes se reconocen legitimadas para la formalización del presente Convenio, y a tal efecto, se establece

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Primero.- En sus artículos 10 y 14, la Constitución Española establece el derecho a la dignidad de la persona, los derechos fundamentales de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, el artículo 25.2 de la Constitución Española y el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/1979 de 26 de septiembre, General Penitenciaria, establecen, el primero, como derecho fundamental, y el segundo, como fin primordial de las Instituciones Penitenciarias, en cumplimiento de aquel,

la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad.

Segundo.- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introduce en nuestro sistema penal, dentro de las penas privativas de derechos, los trabajos en beneficio de la comunidad, cuyos artículos 39,40 y 49, en su redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, remiten las circunstancias de ejecución de esta pena a la vía penitenciaria, estableciéndose en el citado artículo 49 que los trabajos en beneficio de la comunidad - que no podrán imponerse sin el consentimiento del penado-, le obligan a prestar su cooperación no retribuida en determinadas actividades de utilidad pública.

Tercero.- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en su Título II, Capítulo II, artículo 25.2, establece como competencia de los municipios, entre otras, la prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social.

Cuarto.- El Real Decreto 515/2005 de 6 de Mayo, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de la pena de trabajo en beneficio de la comunidad, considera, en su artículo 4.1., que el trabajo en beneficio de la comunidad será facilitado por la Administración Penitenciaria y que, a tal fin, podrá establecer los oportunos convenios con otras Administraciones Públicas o entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de utilidad pública. En este caso, éstas Administraciones o entidades podrán asumir las funciones de gestión de los trabajos, asesoramiento, seguimiento y asistencia a los penados, sin perjuicio de la supervisión de la Administración Penitenciaria.

En consecuencia, las partes firmantes acuerdan establecer el presente convenio específico de colaboración con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

PRIMERA: Objeto del convenio.

El presente convenio tiene por objeto establecer la forma de colaboración entre la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, y el Ayuntamiento de Santa Eugènia, para el efectivo cumplimiento de penas de trabajo en beneficio de la comunidad en el ámbito territorial y de competencias de dicho municipio.

SEGUNDA: Compromisos que asumen las partes.

1. El Ayuntamiento de Santa Eugènia se compromete a facilitar un número de plazas a los penados residentes en su municipio, con las especificaciones que figuran en anexo a este convenio, para el cumplimiento de penas de trabajo en beneficio de la comunidad, en las condiciones establecidas en el artículo 49 del Código Penal y en el Real Decreto 515/2005.

2. El Ministerio del Interior asume las obligaciones para la cobertura de las contingencias que correspondan al Instituto Nacional de la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los penados, por los días de prestación efectiva del trabajo desarrollado en beneficio de la comunidad, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, que regula, entre otras materias, la protección de Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los penados, por los días de prestación efectiva del trabajo desarrollado en beneficio de la comunidad, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, que regula, entre otras materias, la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajos en beneficio de la comunidad.

3. El Ayuntamiento de Santa Eugènia, a través de los órganos o servicios habilitados para ello, se compromete a impartir los conocimientos necesarios para que la actividad desplegada por los penados pueda ser cumplida eficazmente, y facilitará el material necesario para la realización del trabajo.

4. Por su parte, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, teniendo a su cargo los Servicios Sociales Penitenciarios, conforme determina la Ley Orgánica 1/1979,

de 26 de septiembre, General Penitenciaria, asume la gestión, coordinación y seguimiento de la pena, mediante contactos con los responsables del trabajo.

TERCERA: Distribución de las plazas.

1. Los servicios sociales penitenciarios entrevistarán al penado para conocer sus características personales, su capacidad laboral y el entorno social, personal y familiar con el fin de determinar la actividad más adecuada. En esta entrevista se le ofertarán las distintas plazas existentes, con indicación expresa de su cometido y del horario en que deberá ejecutarlo, según figura en anexo a este Convenio.

2. Los servicios sociales penitenciarios, previo consentimiento del penado, facilitarán información sobre su capacidad laboral al Ayuntamiento de Santa Eugènia y propondrán los candidatos que consideren más idóneos para el desarrollo de la actividad. El Ayuntamiento de Santa Eugènia podrá admitir o rechazar a los candidatos, según sus criterios de valoración, lo que será comunicado a los Servicios Sociales Penitenciarios con inmediatez.

CUARTA: Jornada de trabajo.

1. Cada jornada de trabajo tendrá una extensión máxima de 8 horas diarias. Para determinar la duración de la jornada y el plazo en que deberá cumplirse, se tendrán en cuenta las cargas personales o familiares del penado, así como, en su caso, sus circunstancias laborales. Todo ello de acuerdo con el principio de flexibilidad que se recoge en el artículo 6 del Real Decreto 515/2005, de 6 de mayo y, en todo caso, de conformidad con las resoluciones judiciales.

QUINTA: Derechos laborales para el desarrollo de la actividad.

1. El trabajo que realice el penado no será retribuido.

2. En ningún caso se derivarán obligaciones propias de un contrato laboral como consecuencia del trabajo desarrollado con motivo del presente convenio.

SEXTA: Control del cumplimiento de la pena.

1. Durante el cumplimiento de la condena el penado deberá seguir las instrucciones que reciba del Juez de Vigilancia Penitenciaria y de los Servicios Sociales Penitenciarios. En cuanto al desarrollo de las tareas a realizar, deberá seguir las instrucciones de la unidad en la que preste su trabajo en el ámbito de actuación y competencias del Ayuntamiento de Santa Eugènia.

2. El Ayuntamiento de Santa Eugènia, a través de sus representantes, informarán a los Servicios Sociales Penitenciarios de las incidencias relevantes que se produzcan en el desenvolvimiento de la actividad, para que por dichos Servicios Sociales se comunique lo oportuno al Juzgado de Vigilancia Penitenciaria. En todo caso deberá informarse de:

- Ausencias de trabajo o abandonos injustificados.
- Rendimiento sensiblemente inferior al mínimo exigible.
- Oposición o incumplimiento reiterado y manifiesto a las instrucciones del responsable de la ocupación.
- Cuando su conducta sea tal que el responsable del trabajo se negara a mantenerle en el puesto de trabajo.

SEPTIMA: Comisión Mixta de Seguimiento.

1. Se crea una Comisión Mixta de Seguimiento, encargada de velar por el exacto cumplimiento de lo establecido en el presente convenio, resolver los problemas de interpretación y las incidencias que puedan plantearse en la aplicación del mismo.

2. La Comisión estará integrada por los miembros relacionados a continuación, o persona en quien deleguen:

Por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

- El Director General de Coordinación Territorial y Medio Abierto
- La Subdirectora General de Coordinación Territorial.

Por el Ayuntamiento de Santa Eugènia

- El Alcalde o persona en quien delegue

3. Asimismo podrán formar parte de la comisión los técnicos que se estime oportuno en función de los temas a tratar.

4. La Comisión se reunirá al menos una vez al año o siempre que lo solicite una de las partes.

5. El funcionamiento de la comisión mixta de seguimiento se adecuará a lo previsto, para los órganos colegiados, en el Título II, Capítulo II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

OCTAVA: Régimen jurídico.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, y queda excluido de la aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público, conforme regula el artículo 4.1.c) de la misma, Ley 30/2007, de 30 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo que no puedan resolverse por conciliación en la Comisión Mixta de Seguimiento, serán sometidas a los Tribunales competentes de la jurisdicción contencioso-administrativa.

NOVENA: Ámbito temporal.

1. Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia de un año.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, si no media denuncia expresa de alguna de las partes.

3. La denuncia a que se refiere el párrafo precedente deberá ser comunicada, para su eficacia, a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de cada vencimiento. Sin perjuicio de que las plazas que estuvieran comprometidas hasta la fecha de resolución del convenio, sean debidamente cumplidas.

DECIMA: Causas de extinción.

Serán causas de extinción del presente convenio:

1. La resolución por incumplimiento de las cláusulas del mismo, por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, o por el Ayuntamiento de Santa Eugènia.
2. Por acuerdo de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y el Ayuntamiento de Santa Eugènia.
3. Por la desaparición de las condiciones que sirven de base a su realización.

En prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, se firma el presente convenio, en el lugar y fecha indicados.

La Secretaria General IIPP

El Alcalde de Santa Eugènia

Mercedes Gallizo Llamas

Guillem Crespí i Sastre

CONVENI
COL·LECTIU
PER AL PERSONAL
LABORAL DE
L'AJUNTAMENT DE
SANTA EUGÈNIA

CAPÍTOL I CONDICIONS GENERALS

- Art. 1.- Àmbit personal
- Art. 2.- Àmbit temporal
- Art. 3.- Clàusula d'indivisibilitat
- Art. 4.- Denúncia i pròrroga
- Art. 5.- Comissió paritària de seguiment del conveni
- Art. 6.- Organització del treball

CAPÍTOL II JORNADA LABORAL, VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

- Art. 7.- Jornada laboral
- Art. 8.- Distribució de la jornada i horaris especials
- Art. 9.- Pausa laboral
- Art. 10.- Calendari laboral
- Art. 11.- Assumptes propis
- Art. 12.- Vacances anuals
- Art. 13.- Permisos anuals
- Art. 14.- Llicències
- Art. 15.- Reducció de jornada
- Art. 16.- Excedències

CAPÍTOL III ACCÉS, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Art. 17.- Oferiment d'ocupació pública
- Art. 18.- Mobilitat interna i carrera administrativa
- Art. 19.- Promoció interna
- Art. 20.- Nou ingrés
- Art. 21.- Borsa de treball o ocupació
- Art. 22.- Període de prova
- Art. 23.- Treballs de superior i inferior categoria
- Art. 24.- Formació i perfeccionament professional
- Art. 25.- Comissió de formació

CAPÍTOL IV RETRIBUCIONS

- Art. 26.- Normes generals
- Art. 27.- Retribucions bàsiques
- Art. 28.- Retribucions complementàries
- Art. 29.- Gratificacions
- Art. 30.- Plus
- Art. 31.- Hores extraordinàries
- Art. 32.- Bestretes reintegrables

CAPÍTOL V MILLORES SOCIALS

- Art. 33.- Premi de nupcialitat i unió de fet
- Art. 34.- Premi de natalitat
- Art. 35.- Subsidi per càrrega familiar
- Art. 36.- Premi per antiguitat
- Art. 37.- Jubilació anticipada
- Art. 38.- Jubilació parcial
- Art. 39.- Assegurança de vida
- Art. 40.- Drets derivats del lloc de treball
- Art. 41.- Fons d'acció social

CAPÍTOL VI SEGURETAT I SALUT LABORAL

- Art. 42.- Seguretat i salut laboral
- Art. 43.- Formació en salut laboral
- Art. 44.- Mobilitat funcional per incapacitat laboral
- Art. 45.- Mobilitat funcional per a la protecció a la maternitat
- Art. 46.- Garanties del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals en els supòsits de l'article 42 de l'E.T.

Art. 47.- Comitè de seguretat i salut
Art. 48.- Drets i deures dels delegats de prevenció
Art. 49.- Roba de treball

CAPÍTOL VII DRETS SINDICALS

Art. 50.- Competències del comitè d'empresa
Art. 51.- Seccions sindicals
Art. 52.- Dret de reunió

CAPÍTOL VIII DRETS I DEURES I RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 53.- Drets i deures
Art. 54.- Incompliment injustificat de l'horari o jornada
Art. 55.- Règim disciplinari
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona
Disposició addicional tercera

Annex 1

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit personal.

Les normes contingudes en el present Conveni seran d'aplicació a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Santa Eugènia, entenent per tal els treballadors fixos i temporals, la relació dels quals està sotmesa a les Normes del Dret Laboral, que treballin i percebin el seu salari amb càrrec al Capítol I del Pressupost de l'Ajuntament.

També serà d'aplicació el present conveni al personal de qualsevol organisme dependent de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Quan en el present text es faci menció als termes -empleat, treballador, als seus sinònims i a les denominacions dels llocs de treball o de categories professionals, aquests s'entendran sempre aplicats en gènere comú, es a dir, referits tant al gènere femení com al masculí.

Article 2. Àmbit temporal.

El present Conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2009 fins al 31 de desembre de 2011.

Article 3. Clàusula d'indivisibilitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En el supòsit que la Jurisdicció Administrativa i/o Laboral competent en l'exercici de les seves facultats deixarà sense efecte o modifiqués qualsevol de les estipulacions del present conveni haurà d'adaptar-se el mateix, facultant-se per això a la Comissió Paritària.

Article 4. Denúncia i pròrroga.

El present Conveni es considerarà automàticament denunciat quaranta-cinc dies abans de finalitzar la seva vigència, sense ésser necessària comunicació qualsevol entre les parts. A partir d'aquesta data, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la constitució de la Taula General de Negociació i l'inici de les noves deliberacions.

Fins a tant s'assoleixi un nou Conveni Col·lectiu que substitueixi a l'actual, aquest es considerarà prorrogat i en vigència tot el seu contingut normatiu, llevat del que afecti al capítol de retribucions, els imports dels quals s'incrementaran en el mateix percentatge, quantitat i concepte què el que determini l'Estat per al seu personal laboral en la Llei de

Pressuposts Generals de l'Estat i altres disposicions o normatives que la desenvolupen.

Article 5. Comissió paritària de seguiment del conveni.

5.1. Composició.

Per vetllar per la correcta interpretació del conveni, es crearà una comissió de seguiment, la qual estarà formada per 2 membres distribuïts de forma paritària entre la Corporació i la part social. Per part de la Corporació, serà representada pel President de la Corporació o persona en qui delegui, i per part del personal, seran designats pel delegat de personal. Realitzarà les funcions de secretari, el qual ho sigui per part de la Corporació o funcionari en qui es delegui, que tindrà veu però no vot. Ambdues parts podran estar assistides pels seus assessors. La Comissió de Seguiment del Conveni serà l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del seu seguiment.

5.2 Funcions.

Les seves funcions específiques seran les següents:

a. Interpretació del Conveni

b. Conciliació facultativa en els problemes col·lectius, de grups i/o categories professionals amb independència de les atribucions que, per norma legal, poden correspondre als organismes competents en matèria de legislació laboral.

c. Arbitratge de les qüestions que li siguin sotmeses per ambdues parts, de comú acord, en assumptes derivats del Conveni.

d. Vigilància del compliment dels pactes i estudiar l'evolució de les relacions entre les parts, per la qual cosa aquestes posaran en el seu coneixement quantes dubtes, discrepàncies i conflictes pugin produir-se com a conseqüència de la seva aplicació.

e. Adequació del text del Conveni a les modificacions legals que es produeixin.

f. Entendre en quantes altres qüestions que tendeixin a una major efectivitat pràctica del Conveni.

g. Establir les bases en els concursos de personal, dur el seguiment i control.

Els seus acords o resolucions s'adoptaran per majoria i tendran caràcter vinculant. El Secretari de la Comissió aixecarà Acta dels acords o resolucions adoptades, la qual se passarà a la signatura dels assistents, i en funció del contingut es remetrà amb caràcter general als centres de treball i a les parts afectades per les seves decisions.

5.3 Convocatòries.

La Comissió es reunirà, de forma ordinària cada sis mesos, i extraordinàriament sempre que ho sol·liciti una de les parts. Es convocarà en un termini de deu dies si és de forma ordinària, i cinc a partir del dia següent a la sol·licitud, en cas d'una reunió extraordinària. La Convocatòria de les reunions la realitzarà el Secretari de la Comissió o persona en qui delegui, mitjançant comunicació escrita en la qual es farà constar el lloc, la data i hora, així com l'Ordre del Dia de la reunió.

Article 6. Organització del treball.

L'organització del treball es facultat i responsabilitat, d'acord amb el previst en aquest Conveni i en la legislació vigent, de la Corporació a través de la Batllia-Presidència. Per altra banda, aquestes normes estableixen la participació dels

representants legítims dels treballadors en la determinació de les condicions d'ocupació dels mateixos.

Seràn criteris inspiradors de l'organització del treball:

- a. L'adequació de plantilles.
- b. La racionalització i millora dels processos operatius.
- c. La valoració dels llocs de treball.
- d. La professionalització i promoció.
- e. L'avaluació del desenvolupament d'aquells.
- f. Augment de l'eficàcia sense detriment de la humanització del treball.
- g. Simplificació del treball i millora dels mètodes.
- h. Foment de la participació dels treballadors.

L'Ajuntament de Santa Eugènia consultarà als representants legals dels treballadors sobre els nous sistemes d'organització dels treballs que es pretenen implantar.

El treballador prestarà la classe i extensió de treball que marqui la normativa vigent, inclòs al present conveni col·lectiu, el seu contracte i, en defecte d'això els usos i costums de caràcter professional local.

L'absentisme i la disminució en el rendiment de treball, normal o pactat, produirà un estudi per part dels responsables de la unitat en què es prestin els serveis, que serà sotmès a una anàlisi intern i, amb posterioritat, a discussió en reunions conjuntes de seguiment entre ambdues parts signants del present conveni, en la Comissió Paritària.

Amb l'objectiu d'adequar els nivells de productivitat al marge de dedicació i eficiència que requereixen els destinataris dels serveis públics, s'avaluaran els nivells actuals de rendiment i qualitat per establir programes que augmentant ambdues, permetessen una major eficàcia i una millor utilització i qualificació dels recursos humans.

CAPÍTOL II

JORNADA LABORAL, VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.

Article 7. Jornada laboral.

La jornada laboral per a tot el personal, contractat a jornada completa, al servei de la Corporació serà com a màxim de 35 hores setmanals.

Festes nacionals: 12 dies

Festes locals: 2 dies

24, 31 de desembre

Vacances: 22 dies laborals

Assumptes propis: 7 dies

El descans setmanal serà com a mínim de dos dies a gaudir preferentment en dissabte i diumenge, llevat de determinats serveis en els quals per les seves característiques específiques, s'implantaran sistemes de torns, horaris especials i distribucions de la jornada, havent d'organitzar el treball en funció del còmput total d'hores.

Article 8. Distribució de la jornada.

L'establert en l'annex VI, del present conveni.

Article 9. Pausa laboral.

Quan la duració de la jornada diària continuada sigui igual o superior a sis hores, es gaudirà d'una pausa de 30 minuts computables com treball efectiu.

Dita pausa no podrà coincidir amb l'inici o el final de la jornada.

La Corporació distribuirà aquest període de descans atenent les necessitats del Servei i tenint en compte què amb caràcter general no podrà estar absent més del 50% del personal adscrit al mateix.

Article 10. Calendari laboral.

Abans del 15 de desembre s'elaborarà el calendari laboral per a l'any següent, d'acord amb les normes establertes per l'Administració Central. L'esmentat calendari ho aprovarà el President de la Corporació, prèvia negociació amb els representants legals dels treballadors.

Els calendaris laborals inclouran un dia addicional de permís compensatori, quan els dies 24 i 31 de desembre coincidescuin en festiu, dissabte o dia no laborable.

La distribució anual de la jornada i la fixació diària i setmanal dels horaris i torns de treball del personal estarà en funció de la naturalesa de l'ocupació i de les funcions dels centres de treball, i es determinarà a través del calendari laboral que amb caràcter anual s'aprovi prèvia negociació amb la representació sindical pels Departaments i Organismes afectats, de conformitat amb l'Art. 34 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la Resolució corresponent de la Secretaria d'Estat per l'Administració Pública. El calendari laboral hauria d'estar aprovat abans del 15 de desembre de cada any.

D'acord amb el disposat a l'article 34.6 de l'Estatut dels Treballadors, un exemplar del calendari laboral ha d'esser exposat en un lloc visible de cada centre de treball, podent acordar-se altres instruments de publicitat si resultessin necessaris.

A l'efecte de l'indicat en distints articles d'aquest Conveni Col·lectiu, haurà d'entendre's per dia laboral, aquell què el treballador li correspongui treballar d'acord amb el seu calendari laboral, règim de torns, etc, que prèviament tengui establert, d'acord amb el Conveni Col·lectiu o amb la Legislació Laboral Vigent.

Article 11. Assumptes propis.

Al llarg dels anys els empleats municipals tendran dret a gaudir fins set dies de permís per assumptes propis, o la part proporcional que els correspongui en funció dels dies treballats.

A més dels dies de lliure disposició establerts per l'Ajuntament, els treballadors tendran dret a gaudir de dos dies addicionals al complir el sext trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir de l'octau.

En cap cas aquests dies podran acumular-se a les vacances anuals retribuïdes, sense que l'existència de dies festius o no laborals per mig suposi interrupció del període. De manera excepcional i si per necessitats del servei així es requereix, previ acord entre el treballador i el Regidor de Serveis es podrà adjuntar els assumptes propis a les vacances.

El personal podrà distribuir aquests dies a la seva conveniència, prèvia autorització de la Corporació què es sol·licitarà com a norma general, amb una setmana d'antelació i tenint en compte que no haurà d'estar absent més del 50% del personal adscrit a una mateixa dependència i respectant sempre

les necessitats dels serveis que hauran d'esser per escrit i raonables.

Si per raons del servei, el treballador no ha pogut fer ús d'aquest permís al llarg de l'any, només podrà gaudir-los durant els primers quinze dies en el mes de gener de l'any següent.

Article 12. Vacances anuals.

Amb caràcter general, les vacances anuals retribuïdes del personal seran de vint-i-dos dies laborals per any complet de servei o en forma proporcional al temps de serveis efectius i es gaudiran pels empleats públics de manera obligatòria dins de l'any natural, llevat dels supòsits de permís de maternitat, lactància i paternitat, en aquest cas el treballador tindrà dret a acumular al mateix el gaudiment de vacances, encara que hagi espirat ja l'any natural al que el període correspongui.

Es gaudiran a petició del personal en la modalitat de per dies lliures, per quinzenes, per mesos, quan per necessitats del servei degudament motivat s'interrompin aquestes es compensarà afegint-hi un dia més per cada dia interromput.

El personal docent (escoleta) gaudirà les seves vacances anuals retribuïdes dins el període no lectiu i en conseqüència, no procedirà suspendre gaudir d'aquestes i traslladar-les al període lectiu.

La malaltia, degudament acreditada, esdevinguda després d'haver-se autoritzat el gaudiment de les vacances i abans del seu inici, podrà esser al·legada per sol·licitar un canvi en la determinació del període de vacances que es subordinarà a la bona marxa del servei i dins de l'any natural.

La malaltia, sobrevinguda durant el període de gaudiment de les vacances les interromp, per tant els dies durant els quals es pateixi la malaltia podran gaudir-se en un altre moment.

En quant a la llicència per matrimoni, unió de fet, premi de jubilació i situació de I.T per maternitat se'ls hi podrà acumular al període de vacances anuals reglamentàries, prèvia sol·licitud del treballador.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració reflectits en el quadre posterior es tindrà dret al gaudiment dels següents dies de vacances anuals:

- . 15 anys de servei: 22 dies laborals més 1 dia laboral.
- . 20 anys de servei: 22 dies laborals més 2 dies laborals.
- . 25 anys de servei: 22 dies laborals més 3 dies laborals.
- . 30 o més anys de servei: 22 dies laborals més 4 dies laborals.

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any següent al compliment de l'antiguitat referenciada.

Els dies tindran caràcter d'hàbils i es podran gaudir lliurement amb els períodes de vacances o indistintament.

El pla anual de vacances s'elaborarà abans de l'1 d'abril de cada any, exceptuant aquells serveis que, per les seves pròpies característiques, no pugin realitzar-lo en l'esmentat període. Es procurarà que la distribució dels torns s'efectue de comú acord entre el personal afectat, respectant sempre les necessitats del servei. De no arribar-se a un acord entre els propis treballadors, escolliran torn de vacances en primer lloc els més antics, determinant d'aquest mode un sistema rotatiu per any successius en cada servei o àrea.

Article 13. Permisos.

Els empleats municipals, previ avís i anterior o posterior justificació, podran absentar-se pels motius i períodes que a continuació es relacionen:

. Cinc dies per defunció de cònjuge o persona amb qui convisqui maritalment, fills, pares, germans i altres parents fins al segon grau de consanguinitat. Tres dies per defunció de familiars fins al segon grau d'afinitat.

. Cinc dies per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica del cònjuge o persona amb la que convisqui maritalment, fills, pares i germans i altres parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

. Quinze dies pel naixement, acolliment o adopció d'un fill de l'esposa o persona amb qui convisqui maritalment.

. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part i, com a màxim, durant els sis primers mesos, es tindrà dret a absentar-se del treball durant dues hores per la citada finalitat.

. Tres dies en cas de divorci, separació legal o nul·litat.

. Un dia en cas de casament de qualsevol parent fins al segon grau de consanguinitat o segon d'afinitat (si coincideix amb el dia de la celebració). El permís serà de dos dies si fos necessari realitzar un desplaçament a la península.

. Per concòrrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en Centres Oficials, pel temps indispensable per a això, relatius a estudis relacionats amb la promoció de l'empleat municipal en centres oficials, que hauran de ser justificats a la Corporació.

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

. Dos dies per trasllat de domicili.

. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps necessari per a la seva pràctica i prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins de la seva jornada de treball.

. Per visita al metge de família o altres tractaments indicats per un facultatiu assignat a l'empleat, tractament de fertilitat o fecunditat assistida, sense cap tipus d'assistència sanitària, el temps necessari i imprescindible.

. El temps necessari per acompanyar a un familiar de primer grau a la consulta del metge, sempre que estigui al seu càrrec i aquest no pugui valer-se per si mateix o existís qualche tipus d'impediment que obligui que vagi acompanyat i sempre que la visita no pugui realitzar-se fora de l'horari del treball.

. Durant el temps que duren els Congressos o Reunions de caràcter professional, social o sindical als quals assisteixi el personal municipal, formant part integrant dels mateixos, amb la deguda justificació i fins a un màxim de cinc dies a l'any sense que en aquests casos tengui dret el treballador municipal a percebre cap tipus d'indemnització en concepte de dietes, transport, etc.

. Per la realització de funcions o activitats sindicals en els termes prevists a la normativa vigent.

. Dos mesos, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, en els supòsits d'adopció internacional quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat.

. Els empleats que tinguin fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per assistir a reunions de coordinació del seu centre d'educació especial, a on rebi tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, indicant que l'acord estarà sotmès al que en el seu dia reguli la Llei de Dependència.

Els permisos enumerats en aquest s'entendran referits a dies laborals, requerint-li en qualsevol cas, que el fet causant es produeixi o tingui els seus efectes durant el període de gaudir d'aquell. El treballador haurà de presentar, segons els casos, prèvia i/o posterior justificació.

Ambdues parts es comprometen a no fer utilització abusiva dels mateixos e igualment a no obstaculitzar el seu gaudiment.

Article 14. Llicències.

. Vint dies naturals per raó de matrimoni o unió de fet.

L'esmentada llicència podrà gaudir-se amb anterioritat o posterioritat a la data del seu matrimoni o data d'inscripció al registre de parelles de fet, incloent l'esmentada data. Gaudir d'aquesta darrera exclou gaudir de la primera en cas que es produís matrimoni entre els membres de la citada unió de fet. La llicència per matrimoni podrà acumular-se al període de vacances anuals reglamentàries.

. Llicència per gestació, pel naixement, acolliment, lactància i/o acollida.

En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que li resti del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per la mare, en cas de què el pare i la mare treballessin, aquesta, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que el pare pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé d'una forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat què en el moment de l'efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per la seva salut.

En els supòsits d'adopció o acollida, tant pre-adoptiva com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, contades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acollida, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acollida de menors majors de sis anys quan es tracti de menors

discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o què, per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas què el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de període de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes als apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes als quals es refereix el present article podran gaudir-se en règim de jornada sencera o a mitja jornada, previ acord entre la Corporació i els treballadors afectats, amb els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per cada cas, al present article, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Així mateix, la dona treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podrà dividir en dues fraccions, quan la destini per la lactància, natural o artificial, del seu fill menor de dotze mesos. La dona, a petició pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció a la jornada laboral d'una hora, amb la mateixa finalitat. El dret a la pausa o reducció de la jornada, en cas de lactància artificial, podrà fer-se extensiu al pare, prèvia sol·licitud per part d'aquest. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballin. Així mateix, es podran acumular les hores de lactància en un període únic que s'afegiria al permís de maternitat.

El període de maternitat podrà acumular-se al període de vacances anuals reglamentàries.

S'estableix com a millora social l'ampliació d'una setmana a gaudir amb anterioritat a la data prevista pel naixement, acolliment o adopció, que haurà de sol·licitar-se mitjançant instància presentada en el Registre General de l'Ajuntament.

En cas que a la treballadora se li avancés el part, i no hagués gaudit del descans anterior al mateix, es concedirà, posteriorment, després de finalitzar la llicència per maternitat.

. Llicències per malaltia, accident de treball i risc durant l'embaràs.

Les baixes per malaltia o accident seran abonades al 100% del sou des del primer dia durant els sis primers mesos.

Aquest complement es perdrà en els supòsits següents:

. Quan el treballador en qüestió tingui un índex d'absentisme laboral indegudament justificat superior al 14% del còmput mensual (calculat sobre 22 dies laborals).

. Quan l'accident laboral o malaltia professional li hagi sobrevingut com a conseqüència de la seva activitat en una altra empresa.

. Quan s'emeti informe en contra pel Comitè de Seguretat i Salut com a conseqüència que no es respectin les pautes de conducta i tractaments metges adequats per la seva recuperació.

Una vegada transcorregut aquest terme (sis primers mesos), l'empleat deurà sol·licitar pròrrogues mensuals de la plenitud de drets econòmics. La Junta de Govern Local, previ informe no vinculant emès pels delegats de Seguretat i Salut, podrà acordar la concessió de les pròrrogues mensuals atenent a cada cas concret, i modificar el caràcter mensual de les sol·licituds de pròrroga pel caràcter trimestral o fins l'obtenció de l'alta metge.

En cas de baixa per risc durant l'embaràs no serà necessari sol·licitar la citada pròrroga, mantenint el 100% del sou.

El treballador tindrà dret a la percepció de dita remuneració des del primer dia sempre que:

. El treballador notifiqui al servei al qual està adscrit, a la major brevetat possible, la seva absència.

. Es faciliti qualsevol revisió metge que els serveis metges concertats per l'Ajuntament poguessin considerar convenientes. En aquest supòsit, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses de l'esmentada revisió.

. Llicències sense sou.

El personal amb un any d'antiguitat com a mínim, tindrà dret a permís sense retribuir per un termini no inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos.

Aquesta llicència es concedirà prèvia sol·licitud presentada al Registre General amb dos mesos d'antelació com a mínim. En cas que el gaudiment de la llicència hagi d'iniciar-se en un període inferior a dos mesos, des de la sol·licitud, haurà de justificar la raó en el mencionat gaudiment.

Haurà d'intervenir un període d'onze mesos des de la finalització d'una llicència i la data de sol·licitud d'una nova, llevat de casos degudament justificats.

Al personal contractat temporalment o interí no li serà d'aplicació aquest permís, donat el caràcter de la relació contractual.

. Llicències per estudis.

Podrà concedir-se llicència per realitzar estudis o cursets en matèries directament relacionades amb la funció pública, prèvia sol·licitud presentada al Registre General, amb un mínim de 20 dies d'antelació.

Article 15. Reducció de jornada.

Qui, per raons de guarda legal, tingui al seu cuidat directa qualque menor de dotze anys o persona disminuïda física, psíquica i/o sensorial, que no ocupi activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de jornada de treball de fins un mig de la jornada habitual. Això comportarà la reducció proporcional de les seves retribucions, com assenyala la Llei 30/1984 de la Funció Pública.

Així mateix, tindrà dret a disminució de jornada les persones treballadores que tinguin al seu càrrec a persones que per raons d'edat, accident o malaltia i siguin familiars fins al segon grau, no vàlides per les Activitats de la Vida Diària i previ informe facultatiu i/o dels Serveis Socials corresponents. La disminució de la jornada serà de fins un mig de la seva jornada habitual, amb la reducció proporcional de les seves

retribucions, com assenyala la Llei 30/1984 de la Funció Pública.

Aquest dret es individual i la franja horària pel seu gaudiment serà a elecció del treballador.

També tindrà dret a una reducció de fins el 50 % de la jornada laboral, percebent exclusivament les retribucions bàsiques, per atendre la cura d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu, pel termini màxim d'un mes.

Això sense un ús racional del mateix i sense el bon desenvolupament del treball en les diferents Àrees de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Article 16. Excedències.

D'acord amb la normativa existent en matèria de Funció Pública, la situació d'excedència obeirà a qualsevol d'aquestes causes:

. Per prestació del servei en altres administracions públiques (indefinida).

. Forçosa (indefinida).

. Voluntària (indefinida).

. Per agrupació familiar (de 2 a 10 anys).

. Per cuidar fills o familiars (fins a 3 anys).

. Per càrrec sindical (indefinida).

. Voluntària incentivada (fins a 5 anys).

. Forçosa per expectativa de destí.

. Per raó de violència sobre l'empleada pública.

Tot el que no contengui aquest Conveni respecte a les situacions d'excedència s'estarà al dispost a la Llei 30/1984, a la Llei 53/1985 sobre incompatibilitats, a la Llei Orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical, a la Llei 4/1995 sobre permisos parentats i per maternitat, a la Llei 39/1999 per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral, al Real Decret 365/1995 al Reglament General de Situacions Administratives, i demés disposicions sobre aquesta matèria. Les situacions d'excedència gaudiran del dret a reserva del lloc de treball durant els dos primers anys d'aplicació, excepte millora per norma reglamentària.

. Excedència per prestació de serveis a altres Administracions Públiques.

En cas d'excedència per prestació de serveis a altres Administracions Públiques, el treballador conservarà el dret al reingrés a la primera vacant que es produeixi dins el seu grup professional. Aquest dret haurà de ser sol·licitat per l'interessat en un termini d'un mes des que es produeixi el cessament a l'altra administració, decaient els seus drets si l'interessat no sol·licita la reincorporació en el termini establert.

. Excedència forçosa.

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

. Excedència voluntària.

L'excedència voluntària podrà ser sol·licitada pels treballadors indefinits amb un any, al menys, d'antiguitat al servei de l'Ajuntament de Santa Eugènia. La durada de la situació no podrà ser inferior a un any. El dret a aquesta situació només podrà

ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'anterior excedència voluntària.

. Excedència per cuidar de fills o familiars.

Durant els dos primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Durant el tercer any la reserva quedarà referida a un lloc de treball de la mateixa localitat i d'igual nivell i retribució.

En cas que l'excedència tingui per objecte tenir cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec, fins al primer grau que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui desfer-se per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda, s'amplia als dos primers anys el dret a la reserva del seu lloc de treball.

. Excedència per raó de violència sobre la treballadora pública.

Per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integrada, sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulti d'aplicació cap termini de permanència a la mateixa.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència es percebran les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

En relació a les mesures encaminades a la protecció integral contra la violència de genere, es reconeixen els drets de les empleades víctimes de violència de gènere, drets sobre l'exercici dels quals es guardarà la més estricta confidencialitat.

L'empleada pública víctima de violència que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat a on venia prestant el seu servei podrà sol·licitar, de l'òrgan competent, el trasllat a un lloc de treball en diferent Unitat Administrativa o a una altra localitat. Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós.

CAPÍTOL III.

ACCÉS, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

Article 17. Oferta d'ocupació pública.

. Oferta d'ocupació pública.

Durant el primer trimestre de cada any natural i com a conseqüència de les plantilles i pressuposts aprovats per la Corporació, es procedirà a la provisió de les vacants existents que es negociarà amb el delegat de personal, i en cas que no s'arribi a un acord, decidirà la Corporació. Les esmentades vacants s'integraran obligatòriament a l'Oferta d'Ocupació Pública (O.E.P), d'acord amb l'estipulat a la normativa vigent. Tota selecció de personal s'efectuarà d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i mitjançant els sistemes selectius establerts pel LEBEP.

Les places es cobriran mitjançant les següents modalitats: per mobilitat interna, promoció interna i nou ingrés.

En el desenvolupament de l'O.E.P. amb respecte a la legislació vigent, es tendrà a fomentar la promoció interna, el màxim de places que puguin reservar-se a mobilitat interna o promoció interna.

. Bases de la convocatòria.

Els procediments de selecció cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació dels llocs de

treball que s'hagin d'ocupar, incloent a tal efecte les proves pràctiques que siguin precises. Amb caràcter previ a l'aprovació pel Batle de la Corporació, les Bases per la provisió de places serà remesa al delegat de personal.

. Accés de discapacitats.

A les Ofertes d'Ocupació Pública es reservarà un contingent no inferior al cinc per cent de les vacants per a ser cobertes per persones amb discapacitat, el grau de minusvalidesa dels quals sigui igual o superior al 33%, de manera que, progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals, sempre que es superin les proves selectives i que, en el seu moment, acreditin el grau indicat de minusvalidesa i la compatibilitat amb el desenvolupament de les tasques i funcions corresponents.

Article 18. Mobilitat interna i cursa administrativa.

. Mobilitat interna.

La mobilitat interna consisteix en el canvi o adscripció voluntària d'un servei o àrea a un altre diferent, o entre serveis de la mateixa àrea, per exercir funcions de naturalesa anàloga a les desenvolupades, sense que suposi un canvi de nivell o grup professional o de lloc de treball no singularitzat. Podrà concórrer al torn de mobilitat interna els qui, figurant com a treballadors de la plantilla de personal fix, ostentin categoria professional idèntica a la plaça oferta, adjudicant-se aquesta per l'òrgan competent, a proposta del tribunal qualificador, podent aquest determinar la realització de proves teòriques i/o pràctiques sempre relacionades amb el lloc de treball a desenvolupar, així com deixar la plaça deserta en el seu cas.

Els requisits per accedir a aquest torn seran:

. Tenir dos anys d'antiguitat a l'Ajuntament.

. No haver estat sancionat mitjançant expedient disciplinari, durant els cinc darrers anys.

. No patir defecte o incapacitat que impedisqui el desenvolupament normal al nou lloc de treball.

. No haver obtingut canvi de lloc mitjançant aquest sistema els darrers dos anys.

La valoració dels mèrits serà la següent:

. Antiguitat: 0,5 punts per any de servei fins a un màxim de 5 punts.

. Formació: Fins a 5 punts.

. Experiència professional pel lloc: 0,5 punts per any fins a un màxim de 5 punts pels serveis prestats a la mateixa àrea de la plaça sol·licitada.

. Prova pràctica: Fins a 10 punts. Essent necessari aprovar dita prova.

. Permutes.

L'empleat podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball, sempre que arribi a un acord amb un altre company d'igual categoria i ambdós reunesquin els requisits necessaris pel desenvolupament del nou lloc. El canvi haurà de ser aprovat per la Corporació.

Així mateix, podran permutar llocs de treball iguals amb treballadors d'altres Administracions Locals, prèvia autorització d'ambdues Corporacions, sempre que existesqui acord entre els treballadors, subrogant-se cadascun d'ells a les condicions de l'altre i essent-li respectada l'antiguitat.

En cas que l'òrgan competent desenvolupi la norma que reguli la mobilitat inter-administrativa, aquesta serà d'aplicació.

Article 19. Promoció interna.

La promoció interna suposa l'exercici del dret a la formació professional, i en conseqüència, la possibilitat del personal d'ascendir d'un grup professional a un altre immediatament superior després d'haver superat les proves determinades establertes a tal efecte. A les proves de promoció interna, que es realitzaran pel sistema de concurs-oposició.

Result el torn de mobilitat interna, les places vacants es trauran a promoció interna.

A la provisió de places que regeix aquest article, la selecció es realitzarà entre els treballadors que figurin com a tal a la plantilla de personal laboral fixe i que reunesquin els requisits següents:

- . Tenir dos anys de servicis efectius a l'Escala, Subescala, Classe o Categoria inferior corresponent a l'Ajuntament.

- . Posseir la titulació acadèmica o professional necessària per accedir a la plaça que s'opta. La promoció interna de categories professionals del grup D a categories del grup C, podrà dur-se a terme sense complir el requisit de titulació, sempre i quan es tinguin al menys deu anys d'antiguitat en aquest grup o cinc anys i la superació d'un curs formatiu corresponent. I per a la promoció interna de categories professionals del grup E a categories professionals del grup D, podrà dur-se a terme sense complir amb els requisits de titulació quan es tinguin al menys deu anys d'antiguitat en aquest grup o cinc anys i la superació d'un curs formatiu corresponent.

- . No haver estat sancionat mitjançant expedient sancionador, durant els cinc darrers anys.

- . No patir defecte o incapacitat que impedisqui el desenvolupament normal al lloc de treball nou.

- . No haver obtingut canvi de lloc mitjançant aquest sistema en els dos darrers anys.

La convocatòria pel procediment de concurs-oposició, contemplarà la superació de les proves establertes corresponents a les funcions pròpies de la plaça convocada, així com els mèrits a valorar, pel qual aplicarà el barem de mèrits, essent necessari superar la fase d'oposició perquè siguin tinguts en compte els mèrits de la fase del concurs i per tant, per superar el procés selectiu.

Article 20. Nou ingrés.

Es procedirà a la selecció de personal de nou ingrés pel sistema regulat pel (LEBEP) per cada convocatòria. La selecció s'efectuarà d'acord amb la legislació vigent en matèria d'ingrés a la funció pública i baix els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

En cap cas l'òrgan seleccionador podrà proposar la contractació com aprovats, d'un nombre d'aspirants superior als llocs convocats.

Article 21. Borsa de treball o ocupació.

La selecció de personal temporal deurà d'ajustar-se als criteris establerts a la Legislació Vigent.

Per la selecció del personal temporal s'elaborarà una Borsa de Treball o Ocupació, a aquelles categories a les que es generi un

nombre de nomenaments interins o contractacions, les quals seran creades com a conseqüència de convocatòries públiques de processos selectius, en funció del total de puntuació obtingut, amb els aspirants que no resultin seleccionats i que hagin superat al menys el primer exercici. En el seu defecte, es realitzarà la selecció mitjançant convocatòria pública (bases borsa de treball), en aquest cas tindrà una vigència d'un o dos anys atenent les necessitats reals d'utilització, passat el qual es procedirà a l'obertura d'una nova pel mateix sistema i així successivament. Les Borses de Treball o Ocupació es regularan de mutu acord amb la representació legal dels treballadors, tenint en compte les necessitats reals d'utilització.

Procediment d'urgència.

Quan a la Borsa de Treball no hi hagués candidats d'una determinada escala o categoria professional es cursarà, en el seu cas, sol·licitud al SOIB perquè remeti aspirants que deuran reunir els requisits necessaris pel lloc de treball. La selecció s'efectuarà per la Corporació i la representació dels treballadors, en el termini més breu possible, podent-se realitzar les proves pertinents. Així mateix, en funció del perfil concret del lloc, també podran realitzar-se seleccions de persones mitjançant anuncis públics.

Article 22. Període de prova.

El període de prova no podrà excedir de 90 dies pels Grups A1 i A2 i de 30 dies pels demés treballadors.

Article 23. Treballs de superior i inferior categoria.

. Treballs de superior categoria.

Per urgents i inajornables necessitats del servei, la Corporació podrà destinar previ acord amb el treballador, a realitzar funcions de superior categoria, sense que les adscripcions generin dret a re-classificació professional. Aquesta situació serà retribuïda mitjançant un complement personal de diferència salarial equivalent a la diferència amb el sou que correspondria per la nova categoria desenvolupada durant el període que els realitzi.

Si els treballs s'efectuen per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos, hauria de convocar-se la provisió del lloc del treball de categoria superior en el termini de tres mesos des de la finalització de dit període, llevat dels casos de reserva del lloc de treball.

. Treballs d'inferior categoria.

Cap treballador podrà realitzar treballs de categoria inferior, llevat que sigui per necessitats peremptòries, transitòries i imprevisibles, la Corporació podrà destinar un treballador a realitzar missions de categoria inferior per un termini no superior a un mes a l'any, mantenint la retribució i demés drets de la categoria superior. La realització d'aquests treballs requerirà la comunicació escrita prèvia a l'afectat i als representants dels treballadors.

Article 24. Formació i perfeccionament professional.

L'Administració Municipal precisa, cada vegada més, coneixements renovats i la seva adaptació a nous valors i aptituds professionals. En aquest context es considera la formació com una necessitat i una obligació professional. Per tot això, el personal afectat pel present Conveni tindrà els següents drets i

beneficis, segons les classes de formació que s'indiquen a continuació:

. Estudis per l'obtenció de títol acadèmic o professional.

Quan es cursen amb regularitat estudis en centres oficials reconeguts. S'estableixen els següents drets:

. Permisos retribuïts pel temps necessari per concòrrer a exàmens amb el fi d'obtenir títol acadèmic o professional.

. Preferència per elegir torn de treball. Els treballadors municipals que cursen estudis de formació i perfeccionament professional, tendran preferència, si això és possible, per escollir torn de treball, en el seu cas, i de vacances anuals, així com l'adaptació de la jornada ordinària de treball, per l'assistència als cursos.

En tot cas serà condició indispensable què el treballador acrediti degudament que cursa amb regularitat estudis per l'obtenció del títol corresponent i justifiqui posteriorment la seva presentació a l'examen.

. Cursos de perfeccionament professional.

. Cursos organitzats per l'Ajuntament concertat amb Centres Oficials o reconeguts, així com els que a judici de la Comissió de Formació fossin d'interés pels treballadors.

S'estableixen els drets següents:

. Adaptació de la jornada ordinària de treball, així com dels torns de vacances, per l'assistència regular als cursos, sempre que l'organització del treball així ho pugui permetre.

. Permisos retribuïts per la concurrència a exàmens.

La Corporació podrà concedir permís per l'assistència a cursos organitzats fora de Santa Eugènia quan el contingut dels mateixos estigui directament relacionat amb el lloc de treball de l'interessat o amb la seva cursa professional a l'Ajuntament, justificant-se adequadament la seva assistència regular als cursos.

Els treballadors podran rebre i participar en cursos de formació durant els permisos de maternitat i paternitat així com durant l'excedència per motius familiars.

. Cursos de reconversió i capacitació professional.

La Corporació directament en règim de concert amb Centres Oficials o reconeguts, organitzarà cursos de capacitació professional, els quals deurà superar dins un període que la Comissió de Formació determinarà, per l'adaptació dels treballadors municipals a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball, així com cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del treballador municipal en un supòsit de transformació o modificació funcional del centre de treball o departament.

En aquest supòsit, el temps d'assistència als cursos es considerarà com treball efectiu.

En cas que la participació en aquests cursos suposin una despesa pel treballador, la Corporació sufragarà les despeses fins el límit que la Comissió de Formació determini.

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS.

Article 25. Normes generals.

Les retribucions dels treballadors municipals són bàsiques i complementàries, distribuïnt-se en els següents conceptes:

Bàsiques: Sou bàsic, Antiguitat, Residència i Pagues Extraordinàries.

Complementàries: Complement de Productivitat, Altres Complementes, Plus i Gratificacions per serveis Extraordinàries.

Article 26. Retribucions bàsiques.

. Sou bàsic: La seva quantia serà la que es fixen per cada any, i la seva aplicació s'efectuarà d'acord amb el requadre que s'estableixin per les diferents Escales segons pertanyen als equivalents als Grups Professionals.

. Antiguitat: Es retribueix per triennis, consistents en la quantia especificada per cada un dels grups en els quals es classifiquen les diferents categories professionals, per cada tres anys de servei reconegut.

Els triennis es perfeccionaran el dia que es compleixin tres o múltiple de tres anys de serveis i el guany es realitzarà amb efectes des del primer dia del mes en què es produí el venciment.

Tindran dret a aquest concepte:

. Els treballadors amb relació laboral de caràcter indefinit.

. Els treballadors amb contracte laboral per obra o serveis determinats quan, a través d'un sols contracte o varis sense solució de continuïtat (inferior a un mes), completen tres, o múltiple de tres, anys de serveis.

. Els treballadors amb contracte laboral d'interí quan, a través d'un sol contracte o varis sense solució de continuïtat (inferior a un mes), completen tres, o múltiple de tres, anys de serveis.

La regulació continguda als paràgrafs anteriors serà d'aplicació i per tant amb efectes des de l'1 de gener de 2009.

. Pagues extraordinàries: S'estableixen dues pagues extraordinàries que s'abonaran els mesos de juny i desembre. La seva quantia serà d'una mensualitat de sou bàsic, sense antiguitat.

. Complement de productivitat: Destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball.

La seva assignació es realitzarà per la Corporació prèvia negociació amb el delegat de personal de l'Ajuntament.

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a valorar una proposta de criteris objectius per la concessió d'aquest complement. Aquest complement es troba necessàriament lligat a la prestació del treball o al desenvolupament del lloc que tipifiqui el dret a la percepció, pel qual no té caràcter insondable.

. Complement personal d'unificació.

Els treballadors que estiguin percebent per la suma de conceptes que s'integren al salari bàsic, per les pagues extraordinàries, llevat dels complementes d'antiguitat, i com a complement personal no absorbible, una quantia en termes anuals superiors a la qual correspongui en aplicació del present conveni per la suma de conceptes de sou bàsic i pagues extraordinàries, llevat dels components d'antiguitat, percebran un complement personal d'unificació per una quantia igual a la diferència entre els resultats d'ambdues sumes, d'acord amb la fórmula següent:

$$CPU = \{ SBC + (Pec - Ac) \} - \{ Sbcu + (PEcu - Acu) \}$$

A on:

CPU = Complement personal d' Unificació.

SBC = Sou Bàsic anual que es percebia.

Pec = Pagues extraordinàries que es percebien.

Ac = Components d'antiguitat de les pagues extraordinàries que es percebien.

Sbcu = Sou Bàsic anual que correspongui percebre pel Conveni.

PEcu = Pagues extraordinàries que correspongui percebre pel Conveni.

Acu = Components d'antiguitat de les pagues extraordinàries que correspongui percebre pel Conveni.

La quantia anual resultant es percebrà en dotze mensualitats del mateix import.

Aquest complement serà absorbible amb tots els increments salarials que es poguessen produir prevists amb caràcter general per tots els empleats públics als Pressuposts Generals de l'Estat i els derivats dels canvis voluntaris de llocs de treball quan impliquin ascens de Grup Professional.

Article 27. Gratificacions.

Retribueixen serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal. En cap cas podran ser fixes en la quantia i periòdiques en el guany. L'assignació individual al treballador afectat s'efectuarà per la Corporació prèvia consulta amb el delegat de personal.

Article 28. Plus.

A partir de la signatura del present Conveni i de l'adopció de l'oportú acord plenari, la Corporació abonarà al personal el següent plus:

El guany econòmic del plus es farà efectiu al mes següent de la seva realització o de la presentació de la part corresponent.

. Plus transport.

Els treballadors que hagin de fer servir vehicle propi per accedir entre centres de treball situats fora del casc urbà, així com els treballadors que facin servir el seu vehicle particular, en desplaçaments al servei de l'Ajuntament de Santa Eugènia, autoritzats pel corresponent Cap de Serveis, percebran una indemnització de 0,19 € per quilòmetre recorregut, a l'any 2008. Per anys successius serà el que es tengui negociat amb l'Ajuntament.

Amb la finalitat de compensar les despeses generades pel manteniment, conservació i possibles sinistres ocasionats per la utilització de vehicle propi en la prestació de l'activitat laboral semestralment s'abonarà un Plus de Transport l'import del qual serà igual al 25% de les quanties satisfetes en concepte de quilometratge.

Les assignacions de plus i gratificacions seran notificades a la representació del personal.

La Corporació es farà càrrec del pagament necessari per l'obtenció del carnet de conduir (a,b,btp i c), i la renovació del mateix en anys venidors sempre que ho necessitin pel desenvolupament del seu treball i l'Ajuntament així ho exigeixi.

Article 29. Hores extraordinàries.

Ambdues parts manifesten la seva oposició a la realització d'hores extraordinàries, acordant-se a tal fi que en els supòsits què es regulen a la negociació, els excessos treballats, l'empleat podrà optar a la compensació horària a raó de dues hores per hora treballada, dins els dos mesos següents a la seva realització, o en quantia econòmica, que figura a l'annex 1.

A partir del 2010 les esmentades quanties es modificaran conforme l'increment salarial que s'estableixi per l'Ajuntament de Santa Eugènia.

La realització d'hores extraordinàries serà voluntària, no podent l'empleat exigir-les ni l'empresa imposar-les. Només podran ser exigibles quan siguin necessàries per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i durant les festes (Nadal, Reis, Patronals...) i feries de la localitat.

El guany econòmic es farà efectiu al mes següent de la seva realització o de la presentació de la part corresponent.

Article 30. Bestretes reintegrables.

A l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, els treballadors podran sol·licitar bestretes de sou no reportat, la concessió del qual, dins els límits de dotacions pressupostàries, quedarà sotmesa a les condicions següents:

- . Les esmentades bestretes no reportaran interès qualcú, i arribaran, com a màxim, a la quantia equivalent a quatre mensualitats de sou bàsic més complement d'antiguitat què, en el seu cas pugui tenir el treballador sol·licitant.

- . Serà requisit imprescindible per poder sol·licitar la bestreta salarial, que el sol·licitant es trobi inclòs en la nòmina, almenys, des del mes anterior a la formalització de la sol·licitud i no tenir altra bestreta sense cancel·lar.

- . La devolució de les bestretes es practicarà per quantitats iguals a cada mensualitat, mitjançant deduccions a les nòmines corresponents i a partir del mes següent al de la concessió de la bestreta, amb un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

- . En el supòsit que el treballador a qui se l'atorgà una bestreta causara baixa en el seu lloc de treball, com a conseqüència de l'extinció de la seva relació laboral, concessió de qualsevol tipus d'excedència, permís sense sou o suspensió de la relació laboral, amb exempció de la incapacitat temporal o maternitat de la dona treballadora, el reintegrament de les quanties no tornades serà practicat dins el mateix mes en què es produeix l'esmentada baixa.

Per la concessió de les esmentades bestretes els treballadors aportaran la següent documentació:

- . Sol·licitud del treballador interessat, tenint en compte que el sol·licitant s'ha de trobar inclòs en la nòmina, almenys, des del mes anterior a la formalització de la mateixa i no tenir cap altra bestreta sense reintegrar.

- . Pressupost o factura proforma de la despesa a realitzar o declaració escrita del sol·licitant explicativa del mateix.

- . Compromís de reintegrament de les quanties percebudes per part del treballador.

- . Darrera nòmina ordinària actualitzada del sol·licitant.

La concessió d'aquestes bestretes es realitzarà en tots els cassos per la Corporació donant comptes a la Comissió d'Acció Social. La sol·licitud s'haurà de resoldre en un termini màxim de 10 dies, per escrit i raonant-lo en cas de denegació de la bestreta.

Al pressupost municipal constarà per la concessió de bestretes la quantia màxima de 10.000 € per tot el personal de l'Ajuntament.

CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS.

Article 31. Premi per antiguitat.

Complerts 25 anys de servei a la Corporació, el treballador municipal tindrà dret a gaudir d'un permís de 15 dies naturals, el qual podrà ser gaudit d'una sola vegada, en el moment que consideri oportú, previ acord entre l'Ajuntament i el treballador, sense possibilitat de sumà un dia més per cada any transcorregut.

Article 32. Jubilació.

D'acord amb els criteris que sobre estabilitat i millora de l'ocupació pública siguin establerts anualment al Real Decret d'Oferiment d'Ocupació Pública, la jubilació serà obligatòria amb caràcter general al complir el treballador els seixanta-cinc anys d'edat.

L'edat de jubilació establerta amb caràcter general en el paràgraf anterior no impedirà que tot treballador pugui completar els períodes de carència per la jubilació, en els supòsits del qual es produirà al completar el treballadors dits períodes de carència a la cotització de la Seguretat Social.

Complerts els seixanta anys el treballador podrà sol·licitar la jubilació anticipada sempre que compleixi els requisits establerts a la legislació vigent. D'acord amb les limitacions de les Lleis de Pressupost i normativa concordant, l'Administració només podrà dur a terme la contractació necessària per substituir al treballador que sol·licita la jubilació especial als seixanta-quatre anys, en els cassos en què es justifiqui la urgència i necessitat de la substitució del treballador.

Els treballadors podran jubilar-se voluntàriament al complir els seixanta-quatre anys d'edat de la forma i amb les condicions establertes al Real Decret 1194/1985, de 17 de juliol, havent de sol·licitar-lo amb una antelació mínima de sis mesos respecte a la data en què s'arribi als 64 anys.

Els contractes que s'autoritzin per substituir aquests treballadors, que inclouran una clàusula explicativa de la finalitat i durada del mateix, seran de modalitat interina, per desenvolupar el mateix lloc de treball que queda vacant i amb una durada màxima i improrrogable d'un any fins la data en què el treballador que es jubila compleixi els 65 anys, moment en què l'Ajuntament notificarà a l'interessat la resolució del contracte.

Article 33. Jubilació anticipada.

Els treballadors que duguin més de 10 anys treballant a l'Ajuntament de Santa Eugènia i com a foment de la jubilació, la Corporació abonarà als treballadors que optin per ella les quanties indicades a la següent taula:

Als 64 anys d'edat	4.200 €
Als 63 anys d'edat	6.000 €
Als 62 anys d'edat	8.400 €
Als 61 anys d'edat	10.200 €
Als 60 anys d'edat	12.000 €

Article 34. Jubilació parcial.

La Corporació afavorirà aquesta modalitat de jubilació prevista a la Llei 35/2002, de 12 de juliol, mitjançant la qual es regulen les modalitats per l'establiment d'un sistema de jubilació parcial i del Real Decret 1131/2002 i demés normes que el regulen. Així mateix, la Corporació es compromet a la

contractació immediata de la persona prevista en la modalitat de contractació que preveu la normativa esmentada.

Article 35. Drets derivats del lloc de treball d'assistència jurídica.

L'Ajuntament designarà al seu càrrec la defensa de l'empleat què, com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sigui objecte d'actuacions judicials, assumint les costes i despeses que es derivin, llevat dels següents casos:

- . Que a la sentència es reconegui culpa o mala fe.
- . Renúncia expressa del propi empleat.
- . Esser l'Ajuntament el demandant de l'empleat.
- . Esser l'Ajuntament el demandat per l'empleat.

El temps que el treballador utilitzi les seves actuacions judicials abans esmentades, serà considerat de treball efectiu, llevat de les exempcions referides al paràgraf anterior.

Article 36. Fons d'acció social.

Durant la vigència del present conveni es destinarà al menys 2.500 € anuals al Fons d'Acció Social. A partir de 2010 serà la Comissió d'Acció Social qui valori la necessitat d'aplicar a dita quantia l'IPC.

Es constituirà una Comissió d'Acció Social integrada pel mateix nombre de representants de l'Ajuntament i dels Treballadors.

Les funcions d'aquesta Comissió seran:

- . Reglamentar i actualitzar els conceptes que són subvencionats per l'Acció Social.
- . Establir uns criteris objectius d'adjudicació.

Amb caràcter anual la Comissió elaborarà el corresponent Pla d'Acció Social dins el marc dels criteris establerts prèviament. La resolució de sol·licituds es realitzarà dins el segon trimestre de cada any.

CAPÍTOL VI. Seguretat i salut laboral.

Article 37. Seguretat i salut laboral.

El tractament donat a aquesta matèria, deu ser homogeni i conjunt per tots els empleats públics, independentment de qual sigui el seu règim jurídic, s'aplicarà en l'àmbit del present Conveni la regulació i els acords vigents en cada moment damunt la mateixa.

De conformitat amb el disposat a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals amb la reforma de la Llei 54/2003, de 12 de desembre i normativa eficaç en matèria de Salut i Seguretat al treball, així com un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adopten legalment i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció front als riscos laborals.

Aquest dret suposa l'assistència d'un deure de l'Ajuntament de Santa Eugènia de garantir una protecció dels empleats públics al seu servei front als riscos laborals i a l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per la protecció de la seguretat i salut dels empleats públics que es recullen a la normativa vigent.

Article 38. Formació en salut laboral.

La Corporació garantirà que cada treballador rebi una formació teòrica i/o pràctica, suficient i adequada en matèria de seguretat i salut laboral i, particularment, amb motiu de:

- . La seva contractació.
- . Canvi de funcions o lloc de treball.

- . Introducció o canvi d'un equip de treball.
- . Introducció d'una nova tecnologia.

Tot això referit al seu lloc de treball específic i amb la periodicitat necessària. El treballador estarà obligat a assistir als ensenyaments sobre seguretat i salut laboral i a realitzar les pràctiques que es celebrin dins la seva jornada o fora d'ella, que es considerarà, en tot cas, com temps de treball efectiu.

Article 39. Mobilitat funcional per incapacitat laboral.

Tot empleat municipal que per malaltia o accident no pugui desenvolupar el seu treball habitual, passarà a estudi del Comitè de Seguretat i Salut, qui emetrà l'informe oportú a la Corporació, per la seva possible adequació a un altre lloc de treball.

En cas de declaració d'una incapacitat laboral permanent total, l'Ajuntament procedirà, a petició del treballador i prèvies les actuacions i amb les garanties establertes a l'article 25 LPRL, el canvi de lloc de treball per un altre més adequat a la situació del treballador, sempre que hi hagi plaça, donant lloc amb això a una renovació del contracte, sense que suposi una reducció en les retribucions que estigui percebent. Aquest canvi es comunicarà als representants dels treballadors.

La mobilitat per disminució de la capacitat del treballador pel desenvolupament del seu lloc de treball podrà dur-se a terme a petició del treballador o per decisió de l'Ajuntament, en llocs d'igual o inferior grup professional.

Quan les circumstàncies així ho requeresquin, serà precisa la prèvia informació professional per adaptar al treballador al nou lloc, que serà facilitada per l'Ajuntament. Aquestes peticions seran trameses i resoltes per la Corporació previ acord amb el delegat de personal.

Article 40. Mobilitat funcional per la protecció a la maternitat.

A l'objecte de garantir la protecció efectiva de la mare i el fetus durant l'embaràs, front a les condicions nocives per la seva salut es tindrà dret a l'adaptació de les condicions o del temps del torn de treball, o en el seu cas, al canvi temporal del lloc de treball o de funcions, previ informe o recomanació dels serveis metges.

El dispost a l'apartat anterior serà també d'aplicació durant el període de lactança, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i en tal sentit existís informe dels serveis metges.

Tot l'anterior es durà a terme prèvies les actuacions i amb les garanties establertes a l'article 26 de LPRL. L'Ajuntament haurà de comunicar aquests canvis amb caràcter previ als representants dels serveis metges.

Article 41. Garanties del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals als supòsits de l'article 42 de l'E.T.

L'Ajuntament de Santa Eugènia, quan contracte o subcontracte amb altres empreses la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat i que es desenvolupin als seus centres, vigilarà el compliment per part dels contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A tal efecte, s'exigiran a les empreses contractistes els plans de seguretat i salut de l'empresa, així com la formació bàsica dels treballadors en matèria de seguretat.

Els fabricants importadors i subministradors hauran de proporcionar a l'Ajuntament, i aquest reclamar d'ells, la informació necessària perquè la utilització i manipulació de la maquinària, equips, productes, matèria prima i útils de treball es produeixin sense riscos per la seguretat i salut dels treballadors.

Article 42. Drets i deures dels delegats de prevenció.

Seràn com a mínim les establertes a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals amb la reforma de la Llei 54/2003 de 12 de desembre.

Article 43. Roba de treball.

Tendran dret a la roba de treball adequada, els treballadors que per raons de seguretat i higiene, uniformitat o per les funcions que realitzin ho necessitin.

El treballador vindrà obligat a la utilització de la roba que amb caràcter preceptiu s'estableixi per determinats llocs de treball i activitats (EPIs, etc...).

L'annex IV detalla la relació de vestuari, data d'entrega i periodicitat de renovació.

CAPÍTOL VII. Drets sindicals.

Article 44. Competències del Delegat de Personal.

Els Delegats de Personal tendran, entre d'altres, les següents competències:

- . Rebre informació prèvia sobre les següents competències:
- . Tots els assumptes relacionats amb el personal laboral que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Santa Eugènia.
- . En relació als capítols del Pressupost ordinari relacionats amb el personal i als assumptes relacionats amb les noves contractacions de personal.
- . Esser informat de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus o lleus, abans de l'adopció de la resolució definitiva.

. Esser o nomenar representants als Tribunals d'Oposició, Comissions de Valoració i totes aquelles en les que hi processos de selecció de personal, amb veu i vot.

Tots els Delegats de Personal i delegats sindicals podran disposar de les hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions de representació previstes en la legislació vigent i que per l'Ajuntament de Santa Eugènia són de 15 hores mensuals per membre.

Tots els representants dels treballadors i delegats sindicals podran fer acumulació de les seves hores sindicals, comunicant les cessions amb una antelació mínima de tres dies hàbils al Servei de Personal, havent d'especificar a la mateixa els noms dels cedents i els cessionaris.

No s'inclouran en el còmput d'aquestes hores les que es realitzin per interessos de la Corporació en hores de treball, ni les referides al procés de negociació.

Article 45. Seccions sindicals.

Els delegats de les seccions sindicals tendran les mateixes competències que les del Comitè d'Empresa, en cap cas gaudint de dret a vot.

Article 46. Dret de Reunió.

Estan legitimats per convocar una reunió:

- . El Delegat de Personal de l'Ajuntament de Santa Eugènia.
- . Les organitzacions sindicals, directament a través dels seus delegats.
- . Els treballadors municipals, sempre que el seu nombre sigui superior al 50 % del col·lectiu convocat.

Les reunions en el Centre de Treball s'autoritzaran fora de les hores de treball, llevat que hi hagi acord entre la Batlia-Presidència i qui estigui legitimat per convocar les reunions a què es refereix el paràgraf anterior. En aquest darrer cas, només podran concedir-se autoritzacions fins a un màxim de trenta-sis hores anuals.

Quan les reunions hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu què es tracti, llevat de les reunions de les seccions sindicals.

La Corporació, quan per treballar per torns, insuficiència de locals o qualsevol altra circumstància extraordinària, consideri que no es pot reunir simultàniament de tota la plantilla amb perjudici al normal desenvolupament del Servei, garantirà que les diverses reunions parcials que s'hagin de celebrar es consideren com una tota sola i datada al dia de la primera reunió.

La reunió o assemblea serà presidida per l'òrgan o persona física que hagi sol·licitat l'autorització d'aquesta, que serà responsable del funcionament normal de la mateixa.

CAPÍTOL VIII.

DRETS I DEURES I RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 47. Drets i deures.

Els treballadors municipals es sotmeten a aquesta matèria en el dispost a:

- . Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.
- . (LEBEP).

. Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei dels Estatuts dels Treballadors.

I demés disposicions que desenvolupen l'esmentada legislació i que siguin aplicables a la matèria.

Article 48. Incompliment injustificat de l'horari o jornada.

L'incompliment injustificat de l'horari i de la jornada de treball comporta, independentment de l'aplicació del règim disciplinari, la reducció proporcional de retribucions.

Article 49. Règim disciplinari.

. Classificació de les faltes.

Les faltes comeses pels treballadors es classifiquen en: lleus, greus, molt greus.

1.1 Faltes lleus.

. Tres faltes de puntualitat a l'assistència al treball durant un mes sense la pertinent justificació.

. L'abandonament del servei sense causa justificada, a excepció què l'índole del perjudici causat a l'Administració Pública, als ciutadans o als companys de treball hagi d'enquadrar-se a l'apartat C de l'article 55.1.2 o a l'apartat f de l'article 55.1.3.

. Descuits amb la conservació del material, instal·lacions o documents i falta d'higiene corporal.

. No atendre al públic dins l'horari establert i al personal en general amb la deguda atenció.

. Discussions amb els companys de treball, que alterin la bona marxa del centre o servici. Si donen lloc a escàndol, es consideraran faltes greus.

. La falta d'assistència al treball sense justificació, durant un dia.

. El retard, la negligència o descuit en el compliment de les tasques, sense causa justificada.

1.2 Faltes greus.

. Més de tres i menys de deu faltes de puntualitat a l'assistència al treball durant un mes. Si s'hagués de rellevar a un company, seran prou tres faltes de puntualitat perquè es consideri falta greu.

. Faltar dos dies al treball sense justificar, durant el període d'un mes.

. Abandonament del lloc de treball o falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència als superiors, en matèria de servei que impliqui el trencament manifest de la disciplina o que causés un perjudici notori al servei.

. La reincidència en faltes lleus, dins un mateix trimestre, sempre que hagin intervingut amonestacions escrites o sancions.

. Simular la presència o encobrir l'absència d'un altre company fitxant o signant per ell.

. Incompliments dels terminis i altres disposicions de procediments, en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

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

1.3 Faltes molt greus.

. Fraus o deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol altra conducta constitutiva de delictes i complicitat a la comissió dels fets.

. La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.

. Els mals tractes de paraula i/o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, companys, subordinats i públic.

. Originar fortes i freqüents baralles greus amb els companys de treball.

. La reincidència en faltes greus, dins el mateix semestre, encara que siguin de distinta naturalesa.

. Abandonament del lloc de treball que causara perjudici d'importància extraordinària a l'Ajuntament, al públic o al servei en general.

. El falsejament voluntari de dades e informació del servei.

. Les faltes d'assistència al treball durant més de dos dies sense causa justificada.

. L'incompliment injustificat de les normes d'incompatibilitat, quan doni lloc a situacions d'incompatibilitats.

. La violació de sigili professional.

2. Sancions.

Les sancions màximes que es podran imposar per la comissió de les faltes anterior seran les següents:

a. Faltes lleus: Amonestació verbal o escrita.

b. Faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou fins 10 dies.
c. Faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de deu a seixanta dies, o inhabilitació per ascendir de categoria per un període no superior als 3 anys o trasllat forçós sense dret a indemnització o acomiadament.

3. Procediment per la imposició de sancions.

Correspon al Sr. Batle de l'Ajuntament la facultat d'imposar les sancions. Serà necessària la instrucció d'expedient contradictori per la imposició per l'execució de presumptes faltes greus o molts greus. La notificació d'instrucció serà feta per escrit, a la qual es detallarà el fet i la proposta de qualificació de falta.

L'interessat disposarà de deu dies hàbils des de la notificació dels càrrecs per presentar un plec de descàrrec o proposar la pràctica de les proves que convenguin a la seva defensa.

L'expedient serà instruït per un instructor i un secretari imparcial.

En totes les diligències estarà present un representant legal dels treballadors i el Delegat Sindical, en el seu cas, els qui presentaran preceptivament un informe, en el termini de deu dies naturals des de la conclusió de les diligències.

L'instructor podrà declarar secretes les diligències que estimi oportunes, sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior. Finalitzada la instrucció de l'expedient, l'Ajuntament notificarà al treballador, per escrit, la sanció imposta, la data en què tindrà efecte i el fet en què es basa o el sobreseïment de l'expedient sancionador i les seves causes. La imposició de la sanció podrà ésser recorreguda davant la Justícia competent.

L'incompliment de qualsevol d'aquests requisits implicarà la nul·litat de la sanció imposta.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.

A partir de l'1 de gener de 2012 encara que no es denunciï el Conveni, les parts adquireixen el compromís d'asseure's a negociar per fixar un augment retributiu o les condicions salarials del personal de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.

Durant la vigència d'aquest Conveni es procedirà a realitzar una revisió de la valoració de llocs de treball.

ANNEX 1

Taula salarial any 2009

Grup	Sou Bàsic	Trienni mensual	Hora extra	Insularitat	Mallorca
A1	1.575,10	24,2	89,85		
A2	1.425,10	20,06	72,24		
B	1.324,10	16,81	62,69		
C	1.039,10	14,18	41,68		
A.P	830	10	12,66	38,62	

ANNEX 2

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Denominació de les categories Grup Professional

Titulat Superior: A1

1- Gestió i Serveis Comuns

2- Tècnica i Professional

3- Activitats específiques

Titulat Mitjà: A2

1- Gestió i Serveis Comuns
2- Tècnica i Professional
3- Activitats específiques
Tècnic Superior: B
1- Gestió i Serveis Comuns
2- Tècnica i Professional
3- Activitats específiques
Oficial: C
1- Gestió i Serveis Comuns
2- Tècnica i Professional
3- Activitats específiques
Ajudant: A.P (Agrupacions Professionals)
1- Gestió i Serveis Comuns
2- Tècnica i Professional
3- Activitats específiques
Titulació Grup Professional
Títol Llicenciat i equivalent A1
Títol Diplomata i equivalent A2
Títol Batxiller, BUP, FP2 i equivalents B
FP1, ESO, EGB i equivalents C
Certificat Escolaritat i equivalent A.P

ANNEX III. UNIFORMITAT I VESTIMENTA

1. Vestuari assignat al personal d'oficis.

Anyal

Any parell

1 parell de sabates de seguretat
1 parell de botes de seguretat
2 camises d'estiu
2 camises d'hivern
2 calçons d'estiu
2 calçons d'hivern
1 jersei
1 jaqueta d'estiu
1 jaqueta d'hivern
3 guants de pell homologats
3 parells mitjons d'estiu
3 parells mitjons d'hivern

Any imparell

1 parell de sabates de seguretat
1 parell de botes de seguretat
1 camisa d'estiu
1 camisa d'hivern
1 calçons d'estiu
1 calçons d'hivern
1 jersei
1 jaqueta d'estiu
1 jaqueta d'hivern
2 guants de pell homologats
2 parells mitjons d'estiu
2 parells mitjons d'hivern

Bianual

1 guardapits
1 granota
1 cinturó
1 anorac

2. Vestuari assignat als operaris de neteja i escoleta:

Anual

Any parell Any Imparell

2 bates o pijames 2 bates o pijames

1 parell de sabates d'estiu 1 parell de sabates d'estiu

1 parell de sabates d'hivern 1 parell de sabates d'hivern

3 parells mitjons d'estiu 2 parells mitjons d'estiu

3 parells mitjons d'hivern 2 parells mitjons d'hivern

Any Imparell

2 bates o pijames

1 parell de sabates d'estiu

1 parell de sabates d'hivern

2 parells mitjons d'estiu

2 parells mitjons d'hivern

Bianual

1 jaqueta

1 anorac

En el supòsit que es produís un deteriorament de les peces de roba indicades, degut a l'ús de les mateixes i prèvia devolució de les velles, se'n lliuraran unes de noves.

ANNEX IV. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Relació de llocs de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Eugènia.

Grup Professional B	Categoria Professional	Àrea	Funcional
---------------------	------------------------	------	-----------

Especialitat

Creus Colomar, Aina	Tècnic Superior	Gestió i Serveis	Comuns
---------------------	-----------------	------------------	--------

Administració

Bibiloni Cerdà, Joan Bernat	Tècnic Superior	Activitats	
-----------------------------	-----------------	------------	--

Tècniques i professionals

Electrotècnia.

Grup Professional C	Categoria Professional	Àrea	Funcional
---------------------	------------------------	------	-----------

Especialitat

Miralles Coll, Francesca	Oficial	Gestió i Serveis	Comuns
--------------------------	---------	------------------	--------

Biblioteca

Crespí Pol, Francesca	Oficial	Activitats	Específiques
-----------------------	---------	------------	--------------

Escoleta

Palmer Ibañez, Benita	Oficial	Activitats	Específiques
-----------------------	---------	------------	--------------

Escoleta

Alonzo de Cuchiani, Marina	Oficial	Activitats	Específiques
----------------------------	---------	------------	--------------

Escoleta

Grup Act. Professionals	Categoria Professional	Àrea
-------------------------	------------------------	------

Funcional Especialitat

Geralt Moyà, Juana	Ajudant	Gestió i Serveis	Comuns
--------------------	---------	------------------	--------

Neteja

Guerrero Dupley, M ^a Carmen	Ajudant	Gestió i Serveis	Comuns
--	---------	------------------	--------

Neteja

Ramis Fiol, Magdalena	Ajudant	Gestió i Serveis	Comuns
-----------------------	---------	------------------	--------

Neteja

Sanchez Nuñez, Juan Manuel	Ajudant	Gestió i Serveis	Comuns
----------------------------	---------	------------------	--------

jardineria

Roca Roca, Miquel	Ajudant	Gestió i Serveis	Comuns
-------------------	---------	------------------	--------

Manteniment

ANNEX V- JORNADA LABORAL PER DEPARTAMENTS

Departament	Dematí	Horabaixa
-------------	--------	-----------

Oficines i brigada	Dilluns a Divendres	Dimarts (de l'1 d'octubre al 31 de maig)
--------------------	---------------------	--

08:00 a 14:00 h 15:30 a 19:30 H

Escoleta Dilluns a Divendres

1. de 08:00 a 15:00 H

2. de 09:00 a 16:00 H

Biblioteca Dijous de 09:00 a 12:00 H Dilluns, Dimecres i
Divendres 16:00 a 20:00 H

Neteja

Geralt Moyà, Juana Dilluns a divendres de 03:00 a 08:00 H

Guerrero Dupley, M^a Carmen Dilluns a divendres de 03:00 a 08:00
H

Ramis Fiol, Magdalena Dilluns a divendres de 03:00 a 07:00 H

ANNEX VI

PRESTACIONS SOCIALS.

Ajudes sanitàries, assistencials i mèdiques.

S'estableix la creació d'una partida pressupostària, que es repartirà proporcionalment entre tot el personal que ho sol·liciti, per despeses no cobertes per la Seguretat Social, durant l'any corresponent, amb un màxim de 100 € anuals per treballador.

L'abonament de les ajudes es realitzarà prèvia presentació de la factura original, degudament detallada, segons l'import fixat a la mateixa i amb el màxim establert al quadre anterior. En cap cas l'ajuda serà superior al 60 % del cost de les factures.

Ajudes escolars per fills a càrrec.

Cada treballador laboral de l'Ajuntament de Santa Eugènia tindrà dret a una ajuda anual de 100 € per cada fill, des de la data de naixement i fins al mes anterior al de l'inici de l'educació primària. Una vegada iniciada l'educació primària, es tindrà dret a una ajuda anual per escolaritat de 150 € per cada fill fins que compleixin els 18 anys, mentre cursin estudis d'ensenyança obligatòria.

Beques d'estudis per als treballadors.

Amb la finalitat de fomentar la formació acadèmica del seu personal, amb l'objectiu de millorar les seves possibilitats d'ascens dins la cursa administrativa i professional, i dins els límits de la partida pressupostària prevista per a cada any, l'Ajuntament concedirà beques d'estudi als treballadors que realitzin els següents estudis a centres oficials.

. Graduat en educació secundària obligatòria.

. Batxillerat o equivalent.

. Formació professional o Cicles formatius medis i superiors.

. Accés a la Universitat per a majors de 25 anys.

. Estudis universitaris (diplomatures, llicenciatures i doctorats), presencials o a distància.

. Idiomes en centres oficials.

. Llibres de text per als que es coincideixi beca per matrícula o en els casos previstos anteriorment que no tinguin cost de matrícula.

El fons pressupostari per als estudis abans esmentats serà distribuït per la Comissió Paritària amb el següents criteris:

. El 60% de les taxes de la matrícula oficial del següents estudis:

. ESO, Batxillerat, BUP o equivalents.

. Prova d'accés a la Universitat per a majors de 25 anys.

. El 60% de les taxes de la matrícula oficial per als estudis universitaris següents:

. Estudis universitaris superiors i mitjans.

. Formació professional i Cicles formatius mitjans i superiors.
.En primer lloc s'abonaran les beques dels estudis corresponents a l'apartat a) i si encara queda fons, s'abonaran les beques de l'apartat b). Si després de tot l'anterior quedés fons es destinarà a llibres de text.

Aquestes beques seran abonades un cop s'hagi presentat a l'Ajuntament la justificació del pagament de les taxes de matrícula.

SOL·LICITUD DE PRESTACIONS SOCIALS

Identificació del sol·licitant

Cognoms i nom N.I.F.

Via Pública Número, Bl, Es, Pl, Pu, Telèfon

Municipi Província Codi Postal

Ajudes:

Ajuda per tractaments de la salut del treballador.

Ajuda per escolarització.

Beques per estudis de treballadors.

Fills amb dret a l'ajuda Nom Cognoms Estudis Realitzats

Beques per estudis de treballadors

Estudis Ajuda Taxa Matrícula Total Ajudes

ESO, Batxiller, BUP o equivalents 60%

Prova d'accés a la Universitat

per a majors de 25 anys 60 %

Estudis universitaris superiors

i mitjans 60 %

Formació professional i Cicles

formatius mitjans i superiors 60 %

Ajuda per tractaments de salut del treballador

Motiu de la despesa Nom del metge o empresa Import de la factura

Documentació que s'acompanya a la sol·licitud

Santa Eugènia,