

TITOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

CAPITOL 1r.- AMBIT D'APLICACIO.

El present acord s'aplicarà a tot el personal de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat i dels seus organismes autònoms, sense perjudici de les específiques reglamentacions que regulen els diferents tipus de vinculació jurídica.

Restarà exclòs el personal que es troba sota l'àmbit d'aplicació d'altres convenis, el personal contractat per raó d'acords institucionals i el personal funcionari eventual o similar.

2.- Pel que fa referència al personal funcionari aquest acord s'emmarca dintre del que preveuen els articles 30 i ss. de la Llei 9/1987 de 12 de juny dels Òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les Administracions Públiques, de conformitat amb el que preveuen els articles 225 i ss. Del Decret 214/1990, de 30 de juliol del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals i l'Estatut de l'Empleat Públic.

3.- El personal laboral de l'Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms resten adherits a aquest acord, en funció de la proposta acceptada per la Corporació en 25 de Febrer de 2008. La redacció del corresponent pacte específic s'uneix al present acord com ANNEX I.

4.- La seva vigència serà de l'1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2011, restarà prorrogat si no es fa denúncia de revisió, per qualsevol de les dues parts, amb dos mesos d'antelació al seu termini.

TITOL II.- RETRIBUCIONS I INDEMNITZACIONS ECONOMIQUES

CAPITOL 2n. RETRIBUCIONS AL LLOC DE TREBALL

Seràn les establertes en el catàleg de llocs de treball, referides a 31 de desembre de 2008, d'acord amb el que preveu la normativa de retribucions d'aquest Ajuntament. Durant la vigència del present acord s'aplicarà anyalment l'increment que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

CAPITOL 3r. RETRIBUCIONS PER RENDIMENT

Seràn les establertes en el catàleg de llocs de treball, referides a 31 de desembre de 2008, d'acord amb el que preveu la normativa de retribucions d'aquest Ajuntament. Durant la vigència del present acord s'aplicarà anyalment l'increment que s'acordi i permeti la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada exercici.

CAPITOL 4t. COMPLEMENTES PERSONALS TRANSITORIS

Aquest concepte retributiu restarà exclòs de qualsevol increment salarial. En cap cas es procedirà a la seva absorció com a conseqüència dels increments salarials que s'aprovin.

La Comissió de seguiment analitzarà la possibilitat de poder absorbir aquest complement dintre del marc del que prevegi la Normativa de Retribucions d'aquest Ajuntament.

CAPITOL 5è. SERVEIS EXTRAORDINARIS

Serán aquells que no puguin ser atesos en la jornada ordinària de treball i que per raons urgents, sobrevingudes i no previsibles hagin de realitzar-se, essent prèviament autoritzats per l'òrgan competent. Com a norma general, aquests serveis es compensaran en hores de descans, aplicant-se per cada hora realitzada el següent barem:

En dia laborable -----> 1'5 hores
En dia festiu o nocturn -----> 1'75 hores
En dia festiu i nocturn -----> 2 hores

Excepcionalment, quan no sigui possible per necessitats del servei aplicar la norma general, la compensació podrà ser mitjançant una gratificació extraordinària, aplicant-se el següent barem:

Preu d'hora aplicable a des del 1 de Gener de 2009.

	Ordinària	Festiva o Nocturna	Festiva i Nocturna
Grup:			
A	18,17	25,42	29,94
B	14,54	20,41	24,07
C	12,38	17,44	20,45
D	10,08	14,10	16,61
SERGEANT	13,73	19,34	22,68
CAPORAL	12,46	17,46	20,53
AGENT	12	16	18,42
E	9,34	13,04	15,40

Anualitat 2010

	Ordinària	Festiva o Nocturna	Festiva i Nocturna
Grup:			

A	19,99	27,96	32,94
B	16,00	22,45	26,47
C	13,61	19,18	22,49
D	11,08	15,51	18,27
SERGEANT	16,20	22,82	26,76
CAPORAL	14,70	20,60	24,23
AGENT	14	19	21,74
E	10,27	14,34	16,94

Anualitat 2011

	Ordinària	Festiva o Nocturna	Festiva i Nocturna
Grup:			
A	21,99	30,76	36,23
B	17,60	24,69	29,12
C	14,97	21,10	24,74
D	12,19	17,57	20,10
SERGEANT	18,79	26,47	31,04
CAPORAL	17,05	23,90	28,11
AGENT	15,30	21,41	25,22
E	11,30	15,77	18,63

L'horari nocturn és el comprès entre les 22 hores i les 6 hores.

Les hores festives són les realitzades els diumenges i els dies festius oficials fixats en el calendari anyal aprovat.

Pel que fa a la Guàrdia Urbana, els dies festius seran els que estiguin establerts en el seu calendari de treball, independent del dia de la setmana que es tracti. Per al càlcul de l'hora, la jornada festiva s'iniciarà i finalitzarà a les 6 hores del matí.

Aquest barem serà revisat anyalment, d'acord amb l'increment que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Els serveis extraordinaris que es realitzin per atendre consultes electorals no els hi serà de aplicació els preus per hora que consten en la taula esmentada, al tractar-se de treballs que estan subjectes a disposicions d'altres Institucions.

CAPITOL 6è.- INDEMNITZACIONS PER DESPESES DE LOCOMOCIÓ I ASSISTÈNCIES A JUDICIS.

El personal que hagi de desplaçar-se per raó de la seva tasca, degudament autoritzat i un cop justificades, percebrà l'import de les despeses de locomoció amb transport públic o privat, d'acord amb l'aplicació dels apartats següents:

1. En cas de desplaçament amb transport públic, se li satisfarà l'import total del rebut pagat.
2. En cas de desplaçament amb vehicle propi:
 - Amb cotxe: - dins l'Àrea Metropolitana: 0,40 euros per quilòmetre.
 - fora de l'Àrea Metropolitana: 0,25 euros per quilòmetre.
 - Amb moto: - 0,18 euros per quilòmetre.

Aquests imports estan referit a 1 de gener del 2009. L'import anyal serà estudiat per la comissió de seguiment de l'acord de condicions de treball, als efectes de elevar propostes de modificació en funció de la evolució dels preus dels carburants, segons l'estudi anyal fet pel Ministerio de Industria Turismo y Comercio, i com mínim s'aplicarà els pressupostos generals de l'Estat.

El personal de la Guàrdia Urbana, que per raó de la seva funció, tingui que assistir a judicis per ordre judicial, percebrà les següents indemnitzacions:

- Quan sigui en dies o hores que no prestin serveis:
 - a) A Cornellà de Llobregat..... 50 euros
 - b) Fora de Cornellà..... 60 euros
- Quan sigui durant la jornada de treball, s'abonarà un import fix de 5 euros i els serveis extraordinaris que correspongui, sempre que s'acrediti que la finalització de la presència de l'agent hagi superat la seva jornada de treball.

Aquests imports s'aplicaran des del 1 de Gener del 2009, i s'incrementaran anyalment d'acord amb el que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada exercici.

TITOL III

PROGRAMES PER L'INCENTIVACIÓ I MILLORA DE L'ORGANITZACIÓ

CAPITOL 7è.- Les actuacions i programes que es portaran a terme amb aquesta finalitat durant la vigència del present acord són els que tot seguit s'indiquen:

1.- PROGRAMES I ACTUACIONS D'ACTUALITZACIÓ DEL PLA DE MODERNITZACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ I ESTABLIMENT DE NOUS SISTEMES DE INCENTIVACIÓ

Durant la vigència del present acord de condicions de treball, es portaran a terme els següents programes i actuacions:

- 1.1. Garantir el manteniment de del poder adquisitiu.

1.2. L'estudi i revisió de la valoració dels llocs de treball dels següents col·lectius:

- Consergeria
- Personal de Neteja
- Personal de la Brigada
- Guàrdia Urbana
- Personal Administratiu
- Personal de Acció Social
- Personal d'Escoles Bressol
- Personal de Biblioteques
- Personal tècnic
- Personal d'esports
- Altres

Pel compliment del esmentats programes l'ajuntament crearà dos tipus de fons addicionals en cada exercici d'acord amb les quanties, característiques, condicions i distribució que s'estableixin a proposta de la comissió de seguiment del pacte, tenint en compte el preacord previ assolit per ambdues parts.

L'ajuntament garantirà per la revisió de les valoracions dels llocs de treball els següents fons addicional en cadascun dels exercicis al marge dels increments retributius i d'altres fons addicionals:

Exercici 2009.....	300.000 Euros amb efectes de 1-01-2009
Exercici 2010	200.000 Euros amb efectes de 1-01-2010
Exercici 2011.....	184.000 Euros amb efectes de 1-01-2011

Els esmentats imports es veuran augmentats en la seva quantia, en 149.800 Euros a l'any 2010 i en 184.325 Euros a l'any 2011, en el cas de que s'assoleixin els criteris de la clàusula de millor finançament ,municipal que tot seguit es detalla:

Si es supera el 10% de la recaptació líquida en els ingressos reals de la liquidació pressupostària de l'exercici 2009, i de l'exercici 2010 comparats amb els del exercici 2009 en els següents apartats:

Activitat econòmica a la ciutat

- IAE
- Impost sobre construccions, instal·lacions i obres.
- Llicències urbanístiques
- Llicència d'obertura d'establiments
- Utilització via pública.
- Aprofitament dels Mercats
- Plusvàlues

Participació en els tributs de l'Estat

- Fons complementari de finançament
- Tributs cedits

En el supòsit que no s'assoleixin els paràmetres establerts a la clàusula de millor finançament municipal, l'import de l'any 2010 passarà a l'any 2011 on es tornarà a analitzar els paràmetres, i si els supòsits no s'assoleixen, a l'exercici 2012 es crearà un fons econòmic

de 334.125 Euros corresponent a les quantitats restants del 2010 (149.800) i 2011 (184.325), el qual es farà efectiu a partir del mes de Gener del 2012.

La seva distribució serà acordada per la comissió de seguiment del present acord, facultant-se a la comissió de seguiment de l'acord la facultat d'esmenar qualsevol error u omissió material que pugui haver en el seu contingut.

2.- PROGRAMA PER A LA MOBILITAT INTERNA DINTRE DEL MATEIX GRUP DE TITULACIO

D'acord amb el que preveu l'article 105 del Reglament del personal al Servei de les Entitats Locals la Corporació, per a la racionalització de l'estructura administrativa i sense deteriorament del grau personal de l'interessat, impulsarà la integració de personal procedent d'unes escales o subescales a d'altres del mateix grup de titulació, a fi de reassignar els seus efectius humans a les necessitats de l'organització.

L'acord es concreta de la següent forma:

1.- Per garantir que aquesta integració es realitzi sense merma de la qualitat del servei, el personal afectat haurà de superar el curs de perfeccionament professional que s'estableixi en cada cas.

2.- Quan el nombre de candidats sigui superior al nombre de places a cobrir per aquest procés, la Corporació promourà la realització de convocatòries internes per a la provisió dels llocs de treball interessats, la qual es regirà per un procés de selecció que constarà de dues fases:

a) Superació d'un curs de formació específic.

b) Aplicació del sistema de selecció previst en la Normativa de Retribucions per a la provisió de llocs de treball pel sistema de concurs.

3.- PROGRAMA DE FORMACIO

1.- L'Ajuntament promourà la realització de cursos de formació teòrica i pràctica per a l'especialització i el perfeccionament del personal, amb programes adients a les exigències dels serveis de l'Ajuntament, amb recursos propis i/o en col·laboració amb altres institucions, comproment-se la Corporació a presentar anyalment una proposta formativa de caràcter general a la representació del personal als efectes de analitzar-la i amb l'objectiu de consensuar-la per poder aplicar-la, donant-se compte de la seva avaluació en els termes que preveu la normativa vigent.

La comissió de formació estudiarà un pla específic de l'Ajuntament en general i dels col·lectius en particular i la seva viabilitat. Es tindrà en compte els interessos del professionals i la Corporació.

2.- L'Ajuntament preveurà en els seus pressupostos les partides pressupostàries suficients per atendre les despeses de formació del personal.

3.- La representació del personal rebrà informació prèvia i detallada de totes les accions i plans formatius que s'hagin de dur a terme.

4.- La representació del personal podrà formular les propostes formatives que consideri necessàries.

5.- En el primer trimestre de cada exercici, l'Ajuntament i la representació del personal es reuniran per acordar la proposta de "Pla Agrupat de formació contínua", el qual s'haurà d'ajustar a les necessitats formatives de l'organització. El 60% de les hores de formació que es facin mitjançant aquest acord seran considerades com de treball efectiu.

4.- PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna s'entén com el dret dels empleats i empleades d'aquesta Administració a poder accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a les que ocupen en propietat o mitjançant un contracte laboral indefinit, a fi a efecte de poder créixer professionalment.

D'acord amb la definició esmentada, l'Ajuntament i els seus Organismes Autònoms es comprometen a facilitar la promoció interna d'accés a categoria, escales o subescales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior, mitjançant informació prèvia a tot el personal de la corresponent proposta d'Oferta Pública d'Ocupació perquè en un termini de 10 dies de la recepció de la informació puguin manifestar i acreditar que reuneixen els requisits per poder-hi optar. Aquesta informació serà traslladada a la representació del personal conjuntament amb la proposta d'Oferta que s'hagi confeccionat, als efectes de que emeti informe previ a l'adopció de la resolució que haurà de recollir el nombre màxim possible de places reservades a promoció interna, tenint en compte el que preveu la normativa vigent.

5.- CARRERA PROFESSIONAL

El primer trimestre del 2010 es crearà una comissió tècnica específica per elaborar un document base i establir els criteris de la proposta de carrera professional adequada a la organització, al primer trimestre del 2012 es discutirà la seva aplicació.

TITOL IV.- PRESTACIO DE SERVEIS, PERMISOS, LLICENCIES I EXCEDENCIES

CAPITOL 8è.- JORNADES DE TREBALL

1. DISTRIBUCIO DE LA JORNADA ANYAL

1.1. La distribució de la jornada ordinària i la fixació dels horaris de treball es realitzarà mitjançant el calendari laboral anyal que elaborarà la comissió de seguiment. Aquest haurà de ser aprovat per l'òrgan competent en el darrer trimestre de l'any anterior. Per als col·lectius que tinguin establerts calendaris per cursos escolars, la seva confecció es farà en el mes juny de cada any.

1.2.- Per confeccionar els calendaris de treball, s'hauran de tenir en compte els següents criteris:

1.- Els dies de festa seran els establerts en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals de Cornellà.

2.- La llicència per vacances tindrà una durada de 31 dies naturals o la part proporcional que correspongui en el cas que no es tinguin 12 mesos d'antiguitat. Per al seu còmput el període que es tindrà en compte serà el comprès entre l'1 de setembre i el 30 d'agost de l'any en què es realitzi la llicència.

S'haurà de fer preferentment a l'estiu, del 15 de juny al 15 de setembre, i es podrà fraccionar com a màxim en tres etapes, sempre que el període compregui setmanes naturals. La Guàrdia Urbana no estarà subjecta a aquests criteris i realitzarà les seves vacances en funció de les peculiaritats del seu servei, havent-se de realitzar majoritàriament la llicència durant els mesos de juliol i agost.

També restaran exclosos dels esmentats criteris aquells serveis i organismes que tinguin regulats o acordats altres períodes de gaudiment, en funció de les característiques pròpies dels serveis que presten.

3.- Per Setmana Santa hi haurà quatre dies de festa que es realitzaran abans o després del divendres Sant.

4.- Per Nadal o Cap d'Any (abans o després) hi hauran quatre dies de festa.

2.3.- Per a l'establiment dels horaris de treball s'hauran de tenir en compte els següents criteris:

En general, per al personal dels serveis administratius centrals o similars:

1.- La jornada de treball es fixa de dilluns a divendres.

2.- La jornada ordinària serà l'establerta en els anterior acords de condicions de treball.

3.- Les diferències d'hores que puguin existir entre l'horari que es realitza i la jornada anyal establerta, es resoldran, previ informe de la comissió de seguiment, tenint en compte el següent:

a) En el cas de les favorables als empleats.- Es reduirà la jornada diària dels dies 24 i 31 de desembre, o es podrà concedir un dia de permís entre dos dies festius en el cas que el seu nombre ho permeti.

b) En cas de les favorables a la Corporació.- Es crearà una bossa d'hores que en el supòsit que superin les 3 hores, s'hauran de recuperar en la forma que es concreti en la comissió de seguiment de conveni.

Per als col·lectiu de la Guàrdia Urbana, Escoles Bressol, Biblioteques i Brigada Municipal, ateses les característiques i peculiaritats d'aquest serveis, es crearan dos comissions paritàries de caràcter especial integrades per dos representants de la Corporació i dos de la representació del personal, amb la finalitat d'analitzar els diferents calendaris i horaris de treball del personal, tenint presents alguns dels criteris establerts en els pactes anteriors.

S'estableix el dret a sol·licitar un canvi d'horari de treball als empleats o empleades que de mutu acord o per sentència judicial no tinguin dret a la custòdia dels fills i tinguin que abandonar el domicili conjugal, quan aquest coincideixi amb l'horari de visites dels seus fills.

2.- REDUCCIÓ DE LA JORNADA LABORAL ORDINÀRIA

El personal podrà sol·licitar la reducció de la seva jornada de treball en els supòsits següents:

a) En els supòsits de guarda legal d'un infant menor de dotze anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda o en el supòsit d'estar a càrrec d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat reconeguda de més del 65%, els funcionaris tenen dret a una reducció de jornada d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la percepció del 80% o 60% de la retribució íntegra.

b) En els supòsits de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els funcionaris tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant compleixi un any com a màxim. Així mateix, tenen dret a percebre el 100 % de la retribució en el supòsit d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, durant un període de setze setmanes a comptar des de la finalització del permís de treball per adopció o acolliment.

CAPITOL 9è.- LLICENCIES I PERMISOS RETRIBUTIUS

Tot el personal, avisant amb la deguda antelació i justificació, podrà obtenir autorització per absentar-se del treball sense pèrdua de drets ni retribucions al lloc de treball, per qualsevol dels motius següents i pel temps que s'indica a continuació:

1) Per contraure matrimoni o formar parella de fet acreditada, sense discriminació de sexe, 15 dies.

2) Per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica del cònjuge o parella estable sense discriminació de sexe i parents de segon grau per consanguinitat o afinitat, tres dies, dos pels de segon grau i un dia pels de tercer grau. En cas de desplaçament fora de l'àrea metropolitana, s'ampliarà fins a cinc i quatre dies respectivament

3) Per mort del cònjuge o parella estable sense discriminació de sexe, ascendents o descendents, 3 dies. En cas de desplaçament fora de l'àrea metropolitana, 5 dies. En cas d'haver-hi fills en edat pre-escolar o disminuïts, s'amplia a 7 dies.

4) Pel fet de donar a llum les dones, 114 dies.

5) Permís paternal de 20 dies laborables des del naixement d'un fill o filla, l'adopció o acolliment d'un menor, que no restarà a les setze setmanes de descans a que té dret la mare.

6) Per matrimoni dels fills, 1 dia. En cas de desplaçament fora de l'àrea metropolitana, 2 dies.

7) Per concursar a exàmens els dies que tenen lloc. 1 dia per examen fins a un màxim de 10 dies l'any.

8) Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal acreditat, el temps necessari per realitzar-lo.

9) Una hora per a lactància, optativa per al cònjuge o parella estable acreditada, fins a dotze mesos des del naixement, si es demostra que l'altre cònjuge no disposa de temps.

10) Per matrimoni d'altres parents no assenyalats al punt 6, un dia.

11) Per canvi de domicili, un dia si és dins de l'àrea metropolitana, i quatre si és fora de l'àrea metropolitana.

12) Per mort d'un parent de segon grau, dos dies, i un dia pels de tercer grau. Aquest permís s'ampliarà en quatre i tres dies respectivament en cas de desplaçament fora de la província de Barcelona. Es podrà ampliar a 7 dies únicament en el cas de que l'empleat o empleada sigui tutor o tutora de l'orfe o òrfena i aquest o aquesta estigui en edat pre-escolar o sigui una persona disminuïda.

13) Per ser atesos pels serveis metges, el temps indispensable per poder-ho fer, sempre que la visita coincideixi total o parcialment amb l'horari establert.

Els nou dies per a assumptes personals establerts en l'article 148 2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals i l'article 96 2 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya; únicament es podran gaudir afegint-los als supòsits enunciats en aquest article en els apartats 2, 3, 6, 7, 10 i 11, i subjectes a les mateixes condicions que les establertes en els esmentats preceptes.

Qualsevol millora que sigui aprovada durant la vigència del present acord, serà incorporada de forma automàtica al present acord, sense necessitat de cap altre tipus de procediment.

CAPITOL 10è.- EXCEDENCIES

Els funcionaris tindran dret a sol·licitar excedència d'acord amb les condicions establertes en la legislació vigent.

El personal laboral podrà sol·licitar excedència voluntària amb les condicions establertes en la legislació vigent. i la seva durada serà l'equivalent als anys treballats en aquesta Corporació, fins a un màxim de 15 anys.

CAPITOL 11è.- LLICENCIES NO RETRIBUIDES

Les llicències no retribuïdes que es preveuen en l'article 95 del Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre i l'article 149 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, hauran de sol·licitar-se per escrit, com a mínim i sempre que sigui possible amb un mes d'antelació a la data en què es pretenguin iniciar, amb l'excepció dels casos d'urgència i/o força major.

El personal laboral amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a sis mesos. Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a sis mesos cada dos anys. No es concediran si el treballador realitzava ja amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessi també en aquesta.

Excepcionalment, quan les característiques del servei permeti un període superior, es podrà prorrogar fins a un màxim de dotze mesos.

El empleat o empleada amb fill/s menors de 16 anys que sofreixin una situació de separació, tindrà dret a una llicència d'un mes per poder reorganitzar la seva vida familiar sempre que tingui la custòdia d'almenys un fill. Aquesta llicència no computarà a efectes d'antiguitat, però no es donarà de baixa com afiliat al Regim General de la Seguretat Social i es mantindrà la seva cotització.

TITOL V.- PRESTACIONS SOCIALS

CAPITOL 12è.- INVALIDESA I PENSIONS

En el cas de produir-se una mora superior a dos mesos en la percepció de la pensió de jubilació o per necessitats acreditades, l'Ajuntament cobrirà en concepte de bestreta, prèvia petició de l'interessat, el temps que passi fins al moment en què l'empleat comenci a cobrar la seva pensió, havent-se de reintegrar l'import anticipat en el termini de 10 dies des de la percepció dels endarreriments corresponents.

CAPITOL 13è.- INDEMNITZACIO PER JUBILACIO

El personal quan es jubili percebrà una indemnització referida a les retribucions totals al lloc de treball, d'acord amb el següent barem:

Mes de 25 anys a l'Administració	2 mensualitats
Entre 16 anys i 25 anys	1,5 mensualitats
Entre 0 anys i 15 anys	1 mensualitat

Aquesta indemnització també s'atorgarà en cas de defunció de l'empleat o empleada.

CAPITOL 14è.- INCENTIVACIO PER JUBILACIO VOLUNTARIA ANTICIPADA

El personal que decideixi jubilar-se de forma anticipada percebrà una indemnització, per un sol cop, equivalent al producte dels anys reconeguts a l'Administració Local, per les quanties que s'indiquen, amb el límit màxim que s'especifica per a cada edat:

Edat de jubilació	Import per any treballat	Quantia màxima
60 anys	1.051,77 Euros	27.045 Euros
61 anys	901,52 Euros	24.040 Euros
62 anys	751,27 Euros	21.035 Euros
63 anys	601,01 Euros	18.030 Euros
64 anys	450,60 Euros	15.025 Euros

Per poder dret a la indemnització per la jubilació a les 64 anys, aquesta s'haurà de fer efectiva amb una anterioritat de 11 mesos a la data de complir els 65 anys. Aquest termini podrà ser inferior en el supòsit de que l'endarreriment sigui a petició de la pròpia Corporació.

CAPITOL 15è.- PRESTECS I BESTRETES

Amb la finalitat de regular la concessió de bestretes (avançaments) i préstecs al personal que presta els seus serveis en aquest Ajuntament i en els seus Organismes Autònoms, pel que fa referència a la seva diferenciació, als seus imports, temps de devolució i tipus d'interès, tenint en compte el que estableix el Reial Decret de 16 de desembre de 1929, en relació als avançaments de sou, l'article 47 de la Llei 33/1987, de

23 de desembre, el que estableix el pacte de condicions de treball de l'Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms, i el que preveu l'article 29 b de l'Estatut dels Treballadors; s'acorda el següent:

1.- Té dret a la concessió de bestretes (avançaments) i préstecs el personal fix d'aquest Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms, d'acord amb el que s'estipula en els apartats següents.

2.- Té la consideració de bestretes (avançaments) les que se sol·licitin pels imports que tot seguit s'indiquen, subjectes al que s'estableix en els apartats següents:

A) D'una mensualitat o paga extra (líquida) íntegra corresponent a la retribució bàsica (salari base i antiguitat), a retornar en 10 mensualitats.

L'import per al personal laboral serà l'equivalent al lloc de treball i categoria professional establert per al personal funcionari, amb excepció del personal de la Brigada Municipal, al qual s'aplicarà el salari base i l'antiguitat que tinguin fixats.

B) De la part proporcional de la paga extra i del complement de la paga extra líquida, meritada i no percebuda per manca de venciment, a retornar en la seva totalitat al seu venciment.

C) El personal laboral de la Brigada Municipal pot sol·licitar fins a un màxim de 120,20 euros a compte de la mensualitat del mes corrent, que es percebrà a la meitat del mes.

Aquests tipus de bestretes són acumulables.

3.- Tenen la consideració de bestretes (avançaments) l'import corresponent a dues pagues extres (líquides) íntegres (salari base i antiguitat), a retornar en 14 mensualitats, que no estaran subjectes a cap tipus d'interès, però de les quals s'haurà d'acreditar la necessitat sobrevinguda mitjançant comprovants de:

a) Despeses mèdiques i farmacèutiques del funcionari o parents seus de primer grau.

b) Despeses de costos judicials o de defensa jurídica, llevat dels casos de procediments executius de deutes per manca de devolució de compromisos adquirits, sempre que no estigui justificat l'incompliment per raons de força major.

c) Necessitat d'atendre reparacions o substitucions imprevistes en la llar que siguin del tot necessàries.

4.- Tenen la consideració de préstecs els imports que se sol·licitin per més quantia de les establertes en concepte de bestretes (avançaments), subjectes a les condicions que s'indiquen. A aquests préstecs se'ls aplicarà el tipus d'interès interbancari a tres mesos, publicat el darrer dia hàbil del mes de gener, menys 2 punts.

La quantia màxima dels préstecs serà de 2.300 euros, a retornar en el nombre mensualitats que es detallen tot seguit, en funció de la quantia sol·licitada:

Imports	Mensualitats
De 2.300 a 1.800	24
De 1.799 a 1.500	18
Menys de 1.499	12

El sistema d'amortització del préstecs serà en quotes mensuals fixes, amb amortitzacions de principal creixents i d'interessos decreixents.

5.- Excepcionalment, i per raons molt especials, la Corporació podrà atorgar préstecs i bestretes per un import més elevat i un període de retorn superior, previ informe de la comissió paritària creada a l'efecte.

6.- Per poder concedir-se una bestreta (avançament) o préstec no s'haurà de tenir-ne cap altre pendent de liquidar i caldrà acreditar documentalment la necessitat així com el seu cost.

7.- Els empleats hauran de subscriure un compromís de devolució de la bestreta o del préstec, en el qual constarà el període de devolució i l'import mensual a retornar. Els empleats podran reintegrar les bestretes i els préstecs concedits en temps inferiors als establerts.

8.- Les peticions de renúncia, dimissió, llicències i excedències no podran ser tramitades ni concedides fins que no s'acrediti la liquidació de la bestreta o del préstec.

9.- Quan un empleat tingui pendent de liquidar una bestreta o préstec i hagi de cessar en el servei per raó de jubilació per edat o invalidesa, o per separació del servei o acomiadament, s'incoarà un expedient de reintegrament especial per la quantia pendent de devolució, practicant-se al reintegrament d'ofici en la liquidació a què pugui tenir dret l'empleat, i quan aquesta no cobreixi la totalitat del deute, es procedirà d'acord amb el que preveu la normativa vigent.

CAPITOL 16è.- POLISSES D'ASSEGURANCES

La Corporació tindrà subscrita una pòlissa de responsabilitat civil a favor de tots els treballadors de l'Ajuntament, i es farà càrrec de la seva defensa jurídica davant qualsevol conflicte judicial derivat de l'exercici legítim del seu treball. L'elecció d'advocat s'efectuarà de comú acord entre la Corporació i l'afectat.

També s'establirà una pòlissa per als supòsits d'accident amb resultat de mort o invalidesa que cobrirà les 24 hores del dia, amb una indemnització en cas de mort de 18.030 Euros i en cas d'invalidesa de 30.050 Euros.

Les indemnitzacions seran revisades anyalment a partir de 2010 per la Comissió de Seguiment del pacte de condicions de treball del personal.

CAPITOL 17 GARANTIES SOCIALS

En cas d'incapacitat temporal per raó de malaltia comuna o professional, o accident en "in itineri", quan la normativa legal vigent no prevegi la percepció del 100 % de les retribucions, l'ajuntament abonarà el 100% de les mateixes en concepte de clàusula de garantia social, sempre que la situació estigui degudament acreditada pels serveis del Institut Nacional de la Seguretat Social. En el cas de hi hagi informe dels serveis metges contractats per l'ajuntament que justifiqui que la durada de la incapacitat no està del tot justificada. L'ajuntament portarà el cas al Comitè de Salut Laboral que haurà de determinar per consens entre la representació del Ajuntament i de la dels treballadors, la decisió adoptada serà en tot cas vinculant, serà notificada al(la interessat/da).

En cas d'incapacitat temporal per raó d'accident de treball, l'ajuntament garantirà la percepció del 100 % de les retribucions de l'empleat, en concepte de clàusula de garantia social.

L'ajuntament es compromet a donar compliment al que preveu la LISMI.

TITOL VI.- SEGURETAT I HIGIENE

CAPITOL 18è.- REVISIO MÈDICA

L'Ajuntament garanteix al seu personal una revisió mèdica anyal de caràcter voluntari. El seu resultat s'enviarà directament des del centre de revisions al domicili particular. El període de realització es fixarà d'acord amb els serveis mèdics convinguts i sense perjudicar el normal funcionament dels serveis.

CAPITOL 19è.- COMITE DE SEGURETAT I SALUT

Durant la vigència de l'acord s'incentivarà les accions i treballs que ha de realitzar el Comitè de Seguretat i Salut en el treball a l'empareda del que estableix la normativa vigent, que haurà d'estar constituït per 6 membres, 3 en representació del personal i 3 en representació de la Corporació. A les sessions d'aquest Comitè es podran incorporar assessors especials, a petició d'alguna de les dues parts.

El personal que per raons físiques, psíquiques o per edat, se li diagnostiqui pel ICAM o la Mútua de Accidents, que no pot realitzar adequadament la seva activitat laboral, però que no pot ser declarat com a mínim en la situació de invalidesa en el grau de permanent total pel treball habitual, podrà sol·licitar a l'Ajuntament que analitzi la possibilitat de una recol·locació en altre lloc de treball més adequat a les seves condicions; en el que es vetllarà per evitar en lo possible la pèrdua del poder adquisitiu.

CAPITOL 20è.- VESTUARI

La Corporació, previ informe del Comitè de Seguretat i Salut i d'acord amb la proposta de la comissió de seguiment, facilitarà les peces o equips de treball i vestuari que necessiti el personal per a la realització de la seva funció.

La relació de vestuari que es facilitarà al personal partirà del que fins ara s'ha entregat.

La seva conservació i neteja anirà a càrrec del personal adjudicatari del material.

El personal que tingui assignat vestuari tindrà l'obligació de portar-lo durant tota la jornada de treball.

El lliurament del vestuari, amb caràcter general, es farà anyalment, llevat d'aquelles peces la reposició de les quals no requereix aquesta periodicitat.

En el cas de deteriorament per raons alienes als empleats, la reposició es realitzarà quan sigui necessària.

TITOL VII.- REGIM DISCIPLINARI

CAPITOL 21è.- FALTES

Els incompliments de les obligacions pròpies del personal funcionari o laboral seran qualificats d'acord amb el que preveu el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals o Llei de Polícies Locals de Catalunya o normativa posterior que ho modifiqui, independentment de les que, segons els casos, es puguin derivar a l'Autoritat judicial per responsabilitats civils o penals.

CAPITOL 22.- SANCIONS

Per a la imposició de sancions, serà d'aplicació el que preveu el Reglament de Personal al Servei de les Entitats Locals, Llei de Procediment Laboral o Llei de Polícies Locals de Catalunya, o aquella normativa posterior que ho modifiqui.

TITOL VIII.- DRETS DE REPRESENTACIO

CAPITOL 23n.- REPRESENTACIO COL·LECTIVA

L'elecció i la composició dels òrgans de representació col·lectiva del personal funcionari i laboral s'ajustarà a la legislació vigent en la matèria.

CAPITOL 24r.- SECCIONS SINDICALS

Les seccions sindicals que acreditin tenir com a mínim un 10 per cent d'afiliats entre el personal funcionari i laboral poden designar un delegat, el qual disposarà per a l'exercici de la funció representativa i dins de la jornada de treball de fins a 30 hores mensuals retribuïdes i com de treball efectiu.

Les seccions sindicals tenen dret a convocar reunions amb els seus afiliats dins de la jornada de treball fins a un màxim de 5 hores anyals, prèvia comunicació a l'òrgan municipal competent amb 24 hores d'antelació.

Les seccions sindicals han de vetllar pel compliment de les funcions encomanades als membres de les seves seccions.

A sol·licitud de la Secció Sindical i amb l'autorització del personal, l'Ajuntament descomptarà la quota sindical corresponent de la nòmina mensual i la lliurarà a favor del sindicat.

CAPITOL 25t.-GARANTIES I FACULTATS DE LA JUNTA DE PERSONAL I DELEGATS DEL PERSONAL LABORAL

1.- Disposa dels crèdits d'hores mensuals que estableix la legislació vigent, dins de la jornada de treball i sense disminució de les seves retribucions, per poder exercir les seves funcions.

Aquest crèdit d'hores mensuals, reconegut a cada membre de la representació del personal, podrà deduir-se per a l'ús d'altres membres, a sol·licitud dels interessats del mateix òrgan de representació i amb l'acord de la seva secció sindical.

No es comptabilitzaran les hores de les reunions necessàries per a la negociació col·lectiva o quan la convocatòria la faci la Corporació.

2.- Per a qualsevol acte de representació o reunió, els membres de l'òrgan o òrgans de representació del personal estan obligats a comunicar la seva absència del servei al seu cap amb 24 hores d'antelació, excepte en els casos urgents degudament acreditats.

3.- La Corporació facilitarà els locals i mitjans materials per al compliment de les funcions representatives i sindicals.

4.- Obertura d'expedient contradictori en cas d'incompliments laborals greus, en els quals s'escoltarà a la representació del personal, sempre que consti el consentiment de l'interessat.

5.- Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

6.- Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament de la feina, les comunicacions d'interès laboral o social.

7.- Garantia de no ser discriminats en la promoció professional a causa de l'exercici de la representació sindical.

8.- Capacitat jurídica d'obrar per exercir accions administratives i judicials.

CAPITOL 26è.- COMPETENCIES I REPRESENTACIO COL·LECTIVA

1.- Rebre informació de tots els afers de personal (plantilla orgànica, oferta pública d'ocupació, organigrames, etc.) amb antelació suficient abans de ser aprovats pels òrgans municipals corresponents.

2.- Rebre notificació de tots els acords referents als afers de personal, dels diferents òrgans municipals.

3.- Emetre informe amb caràcter previ a l'adopció de tots els acords plenaris en matèria de personal, així com els referents a faltes i sancions. En el cas que se segueixi expedient disciplinari a un dels seus membres, l'òrgan de representació del personal serà rebut en audiència.

4.- Plantejar i negociar davant els òrgans corresponents de la Corporació aquells assumptes en matèria de personal relatius al règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, règim d'assistència, i previsió social, quan sigui competència de la Corporació.

5.- En els òrgans de selecció de personal podrà assistir un membre de la Junta de Personal, que actuarà amb dret a veu, llevat de quan es tracti de representants del personal laboral, en què s'observarà el que estableix la normativa específica.

6.- Rebre informació prèvia abans de l'adopció de l'acord de compliment de sentències fermes per les quals es declarin improcedents sancions per acomiadament del personal laboral.

7.- Rebre informació prèvia i de forma paral·lela a las del interessats en les mobilitats funcionals que es realitzin pel sistema de adscripció.

8.- Rebre informació prèvia sobre els nous sistemes de treball que es puguin implantar.

9.- Rebre informació sobre el grau de compliment de la LISMI.

10.- Rebre informació i propostes de resolució que puguin haver en relació a peticions sobre canvi de llocs de treball per raons físiques, psíquiques o per edat.

CAPITOL 27è.- ASSEMBLEES DE PERSONAL

L'Ajuntament facilitarà les reunions del personal d'acord amb el que tot seguit s'indica:

1.- El personal disposarà d'un màxim de 10 hores anyals per poder exercir el seu dret a reunir-se en assemblees.

2.- Estan legitimats per convocar assemblees i formular la corresponent sol·licitud:

- a) La Junta de Personal o els representants del personal laboral.
- b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.

3. En les sol·licituds s'haurà d'indicar l'ordre del dia i s'hauran d'incloure les dades dels signants, els quals hauran d'acreditar estar legitimats per convocar la reunió.

4.- Les assemblees es faran fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals.

5.- Les convocatòries hauran d'adreçar-se a la totalitat del personal sota l'àmbit d'aplicació del present acord.

6.- Si 24 hores abans de la data de celebració de l'assemblea l'òrgan municipal competent en la matèria no hi formula cap objecció, podrà celebrar-se sense altre requisit.

7.- La Junta de Personal i els representants del personal laboral podran convocar reunions sectorials sotmeses als mateixos requisits que l'assemblea. Per a aquest tipus de reunió el nombre màxim d'hores anyals serà de 5.

CAPITOL 28è- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Un cop vigent l'acord, es constituirà una Comissió de seguiment integrada per tres representants de la Corporació i tres de la Junta de Personal la qual es reunirà com a mínim cada 45 dies.

La Comissió de seguiment s'haurà de reunir a instància de qualsevol de les parts que ho demani, mitjançant avís per escrit i amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Aquesta Comissió assumirà les funcions d'estudi, interpretació, vigilància i desplegament d'aquells aspectes de l'acord que ho requereixin i serà el marc a on l'Ajuntament informarà a la representació del personal abans de la seva aprovació pels òrgans municipals competents de les propostes referents a modificacions de plantilla de personal, valoració de llocs de treball i organigrama i recollirà i estudiarà, si és el cas, els suggeriments de la representació del personal.; i haurà de proposar de forma excepcional la pròrroga per un període màxim de una anualitat la seva vigència, en el cas de que per aplicació de clàusula de no assolir els objectius fixats en la clàusula de millor finançament municipal establerts en el capítol 7è. 1 2 , s'hagi de crear fons econòmics a l'exercici 2012. En aquest supòsit es procediria durant el primer trimestre de l'exercici 2012 al inici de les negociacions per la elaboració d'un nou acord de condicions de treball, sense necessitat d'actuar el que preveu el capítol 1 4.

Així mateix les dues parts se sotmetran, si hi ha manca d'acord, al que sobre aquesta qüestió estableixi la normativa vigent.

L'esmentada comissió podrà acordar la creació de subcomissions específiques per tractar temes sectorials.

Cornellà de Llobregat, a

ANNEX I

CAPITOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r. AMBIT D'APLICACIÓ. El present pacte de condicions de treball s'aplicarà a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat i dels seus Organismes Autònoms.

En restarà exclòs el personal que es troba sota l'àmbit d'aplicació d'altres convenis i el personal contractat per raó d'acords institucionals.

2.- Aquest pacte se subscriu en virtut de l'acord signat entre la representació de la Corporació i la representació del personal funcionari i l'adhesió feta per la representació del personal laboral, en data de 25 de Febrer de 2008.

Article 2n.- VIGENCIA I DURACIÓ

La seva vigència serà de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2011 i restarà prorrogat per tàcita reconducció si no es fa denúncia de rescissió o revisió, per qualsevol de les dues parts, amb dos mesos d'antelació al seu terme.

CAPITOL II.- DISPOSICIONS ECONOMIQUES

Article 3r.- RETRIBUCIONS

Les retribucions del personal sotmès a aquest pacte seran les establertes en el catàleg de llocs de treball del personal laboral d'aquest Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms per l'exercici 2004, que s'uneixen al present acord, i experimentaran l'increment que estableixi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en cada exercici, en conformitat amb el que preveuen la normativa vigent i l'acord subscrit amb la representació del personal funcionari.

Article 4t.- ANTIGUITAT

En general el personal percebrà un plus per antiguitat per cada tres anys de serveis efectius treballats, d'acord amb les quanties que s'estipulen en les taules retributives per a cadascun dels llocs de treball.

Article 5è.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

1.- Es realitzaran únicament i amb caràcter excepcional aquells que hagin d'atendre treballs urgents i no previsibles. Es compensaran aplicant el que preveu l'acord marc subscrit amb la representació del personal funcionari.

2.- Pel que fa a la compensació econòmica, s'aplicarà la mateixa taula establerta per al personal funcionari, detallant-se a continuació la corresponent equivalència entre grups de pertinença i grups professionals:

Grup A-1..... Tècnics superiors
Grup A-2 Tècnics mitjans

Grup B..... Tècnics especialistes
Grup C-1-..... Tècnics auxiliars
Grup C-2-..... Auxiliars de serveis
S/T..... Personal sense titulació

Article 6è.- PAGUES EXTRAORDINARIES

El personal sotmès a aquest acord percebrà amb caràcter general les següents pagues una paga extra el mes de juny i una altra el mes de desembre per l'import corresponent al salari base, antiguitat, complement de responsabilitat, complement específic i millora paga.

CAPITOL III.- PRESTACIONS SOCIALS

Article 7è.- PRESTACIONS EN EL CAS D'INCAPACITAT TEMPORAL

S'aplicarà l'establert amb caràcter general per al personal funcionari de l'Ajuntament.

CAPITOL IV.- CONDICIONS DE TREBALL

Article 8è.-JORNADA DE TREBALL

La jornada ordinària de treball serà l'establerta en els anteriors acords de condicions de treball i la seva prestació serà idèntica a l'establerta pel personal funcionari.

Article 9è.- HORARIS

Els horaris durant la vigència del present acord seran els establerts en l'anterior acord de condicions de treball.

Article 10è.- CALENDARI LABORAL

S'aplicarà l'establert amb caràcter general per al personal funcionari de l'Ajuntament.

Article 11è.- VACANCES

1.- Les vacances tindran una durada de 31 dies naturals, o la part proporcional que correspongui, i s'aplicarà al que preveu l'acord marc.

Article 12è.- LLICENCIES, PERMISOS I EXCEDENCIES

1.- S'aplicarà al que preveu l'acord marc.

CAPITOL V.- PROGRAMES PER A LA INCENTIVACIO I LA MILLORA DE L'ORGANITZACIÓ

Serà d'aplicació els programes i actuacions que s'estableixen en el Capítol 7è del Títol III de l'acord marc.

CAPITOL VI.- SEGURETAT I HIGIENE

Article 14è.- REVISIO MEDICA

L'Ajuntament garantirà una revisió mèdica anyal al personal, la qual serà de caràcter voluntari.

Article 15è.- COMITE DE SEGURETAT I SALUT

- 1.- Es constituirà en la forma prevista en l'acord marc subscrit amb el personal.
- 2.- Les seves funcions seran les establertes en la legislació vigent.

Article 16è.- ROBA DE TREBALL

La Corporació facilitarà les peces i equips de treball i vestuari al personal que per les seves funcions ho requereixi, en les condicions i formes assenyalats en l'acord marc esmentat.

CAPITOL VII.- REGIM DISCIPLINARI

Article 17è.- FALTES

- 1.- S'aplicarà el que preveu l'acord subscrit i la normativa vigent.

Article 18è.- SANCIONS

- 2.- Serà d'aplicació el que preveu la normativa vigent.

CAPITOL VIII.- DRETS SINDICALS

Article 19è.- REPRESENTACIO COL.LECTIVA

L'elecció i composició dels diferents Comitès d'Empresa s'ajustarà al que preveu la normativa vigent.

Article 20è.- SECCIONS SINDICALS

S'aplicarà el que preveu la normativa vigent i el que estableix l'acord marc.

Article 21r.- GARANTIES I FACULTATS DEL COMITE D'EMPRESA

Seràn les establertes en la normativa vigent i en l'acord esmentat.

Article 22n.- COMPETENCIES I REPRESENTACIO COLLECTIVA

Seran les establertes en la normativa vigent.

Article 23r.- ASSEMBLEES DE PERSONAL

Es podran realitzar les assemblees de personal, d'acord amb el que preveuen la normativa vigent i l'acord marc esmentat.

Article 24t.- COMISSIO DE SEGUIMENT

Al tractar-se d'un pacte d'adhesió, dos membres de la representació del personal podran assistir a les reunions de la "comissió de seguiment de l'acord subscrit amb la representació del personal funcionari" quan es tractin temes que afectin al personal laboral, i serà d'aplicació vinculant els acords generals adoptats en la comissió de seguiment de l'acord marc, i en particular les referides a la vigència de l'acord.

Durant el primer trimestre del 2012 es constituirà una comissió negociadora per establir els criteris d'un nou pacte de condicions de treball.

CAPITOL FINAL

Article 25t.- En tot allò no previst en el present pacte s'aplicarà en primer lloc el que disposi l'acord subscrit amb el personal funcionari, per ser aquest un acord d'adhesió a aquell. En tot allò altre que no hi sigui inclòs s'aplicarà la normativa laboral vigent.

Cornellà de Llobregat, a

+

A Cornellà de Llobregat, a 17 de novembre de 2008, a la Casa Consistorial, davant de l'aprovació pel Ple Municipal d'aquest Ajuntament de l'acord de condicions de treball del personal d'aquest Ajuntament i dels seus Organismes Autònoms pel període 2009-2011, es reuneixen:

En representació de la Corporació:

- Montserrat Pérez Lancho, Tinent d'Alcalde d'Administració Pública i Interior
- Benjamín García Angosto, Director de Recursos Humans i Atenció al Ciutadà
- Patricia Schmitt Iñiguez, Cap de Personal

En representació del personal:

- Juan Ramón Torres, President de la Junta de Personal
- Montserrat Romero Gallardo, Vocal de la Junta de Personal
- Benigno Martínez Ojeda, Vice-President de la Junta de Personal

Per **ACORDAR** el següent:

Primer.- Donar la conformitat al redactat de proposta de redacció de l'acord de condicions de treball pel període 2009-2011.

Segon.- Constituir la Comissió de Seguiment de l'acord que estarà formada pel següents membres:

Per part de la representació de la Corporació:

- Montserrat Pérez Lancho
- Benjamín García Angosto
- Patricia Schmitt Iñiguez

Per part de la representació del personal:

- Montserrat Romero Gallardo
- Benigno Martínez Ojeda
- Francisco Morales

Cada una de les parts podrà comptar amb la presència fins un màxim de dos assessors en les sessions que es celebrin.

I no sent altre l'objecte de la present reunió s'aixeca la sessió en el lloc i data del encapçalament.