

## Generalitat de Catalunya

### DEPARTAMENT DE TREBALL

#### Serveis Territorials

#### RESOLUCIÓ

Resolució de 27 de gener de 2010, de recitificació de la Resolució de 22 d'abril de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815472).

Atès que en data 22 d'abril de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815472) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

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

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

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 22 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0031/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815472) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT SIGNAT PER LES PARTS

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLVÍ DE ROSANES, PER ALS ANYS 2009-2012

#### I. Disposicions generals

##### Article 1. Àmbit personal

El present acord serà d'aplicació al personal funcionari (tant de carrera com inter), i al personal contractat en règim laboral (temporal, indefinit o fix) de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes.

Resten exclosos el personal eventual i el personal directiu professional.

##### Article 2. Àmbit temporal

Aquest acord regirà des del dia 1 de gener de 2009 fins el dia 31 de desembre de 2012, excepte en aquells aspectes que s'assenyalen

expressament, un cop estigui signat per les parts que l'han negociat.

##### Article 3. Pròrroga i denúncia

Aquest acord podrà ser denunciat, totalment o parcialment, davant l'autoritat laboral, per qualsevol de les dues parts, amb una antelació mínima de dos mesos abans que finalitzi la seva vigència. En cas que no existeixi expressament cap denúncia de les parts, aquest resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Tanmateix, un cop denunciat el pacte i fins que no s'arribi a un de nou, restarà vigent en la seva totalitat l'acord denunciat.

##### Article 4. Naturalesa de l'acord

El present acord tindrà la consideració d'acord de condicions per al personal funcionari i de Conveni col·lectiu per al personal laboral.

##### Article 5. Garantia "ad personam"

Al personal afectat pel present acord li seran respectades les seves condicions superiors que pogués tenir acreditades amb anterioritat, amb caràcter personal, considerades en còmput anyal i en garantia global.

##### Article 6. Comissió de Seguiment

Resta constituïda la Comissió Paritària i de Seguiment, Control i Desenvolupament d'aquest Acord. La mateixa es compondrà de 4 membres, dos per la part de la Corporació i altres dos per la representació sindical (un representant pel personal laboral i un altre pel personal funcionari).

La Comissió Paritària es reunirà quan ho sol·liciti qualsevol de les parts, amb un avís previ mínim de 24 hores. El seu funcionament es fixarà de mutu acord entre les parts i les seves resolucions seran executives.

#### II. Règim de treball

##### Article 7. Classificació del personal

El personal es classifica en els cossos, escales, subescales, grups i/o categories establerts a la plantilla de personal aprovada anualment així com l'oferta pública d'ocupació. Aquesta relació no és definitiva i queda oberta a qualsevol inclusió, atenent les peculiaritats d'alguns tipus de treballs o professions que poden sorgir durant el període d'aplicació d'aquest acord, i prèvia negociació amb la representació sindical.

##### Article 8. Descans diari

Tot el personal disposarà d'un descans no recuperable de 30 minuts diaris, per esmorzar o berenar, sempre que la jornada sigui de 6 o més hores de treball continuades, i 20 minuts no recuperables i fraccionables, quan no ho sigui, en aquest cas, dins del lloc de treball i sense interrompre el servei.

##### Article 9. Absències

Serà obligatori avisar el superior jeràrquic de les absències del lloc de treball i de les seves causes amb caràcter previ i/o, en tot cas, dintre de les 24 hores següents, quan es tracti de causes sobrevingudes. Quan siguin absències inexcusables però previsible, s'hauran de comunicar sempre per escrit amb

prou antelació, per tal que l'Ajuntament pugui disposar-ne la suplència. S'haurà de justificar l'absència en document escrit.

##### Article 10. Calendari laboral

Al principi de cada any els diferents departaments o serveis disposaran del seu propi calendari anual. Aquests calendaris tindran en compte la jornada anual pactada i es negociarà amb la representació sindical.

##### Article 11. Vacances anuals

11.1 El personal té dret a unes vacances de 23 dies laborables, entenent com dies laborables de dilluns a divendres que no siguin festes oficials; En qualsevol cas les vacances anuals sempre seran de -com a mínim- 31 naturals a l'any. Per períodes de treball inferiors a l'any s'aplicarà la part proporcional al període treballat. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració reflectits en el quadre posterior es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances anuals:

15 anys de servei: 24 dies hàbils (de dilluns a divendres)

20 anys de servei: 25 dies hàbils (de dilluns a divendres)

25 anys de servei: 26 dies hàbils (de dilluns a divendres)

30 o més anys de servei: 27 dies hàbils (de dilluns a divendres)

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

11.2 En el cas de permís per maternitat, quan aquesta situació coincideixi amb el període vacacional, aquest quedarà interromput i podran gaudir-se les vacances finalitzat el període de permís per maternitat, encara que hagi finalitzat l'any natural.

11.3 En cas d'accident, una vegada iniciat el període de vacances, s'interrompen les vacances sempre que la situació de baixa sigui superior a 10 dies naturals. Les vacances es reprendran una vegada obtinguda l'alta mèdica, dintre de l'any natural. Si l'accident té com a conseqüència una intervenció quirúrgica, el còmput del període de vacances s'interromprà des que es produeixi el fet que la causa.

11.4 El Pla de vacances anual serà elaborat conjuntament entre l'Ajuntament i els representants del personal, i estarà enllestit abans del dia 15 d'abril, per tal de programar les substitucions oportunes. Les modificacions posteriors s'hauran de comunicar als representants del personal. Els torns de vacances s'establiran de mutu acord o per torns rotatius.

11.5 Les vacances es realitzaran preferentment en els mesos de juny, juliol i agost, sempre que el servei resti garantit al 50%. No obstant, el personal també tindrà la possibilitat de realitzar les seves vacances en dos o més períodes no inferiors a una setmana, sempre que existeixi acord entre el sol·licitant i la corporació.

En cas d'existir coincidència de dates entre les sol·licituds d'un mateix departament, es resoldrà mitjançant l'aplicació dels següents

## Generalitat de Catalunya

critèris:

Anys parells: prioritat d'elecció pels empleats amb la primera lletra del primer cognom en ordre alfabètic ascendent (A-Z)

Anys senars: prioritat d'elecció pels empleats amb la primera lletra del primer cognom en ordre alfabètic descendent (Z-A)

Article 12. Jornada laboral

La jornada laboral bàsica, es fixa en 1.554 hores anuals com a màxim.

Al efectes de determinar aquest còmput, es tindrà en consideració el següent:

a) Del total de dies de l'any es descomptarà el següent:

tots els dissabtes

tots els diumenges

totes les festes oficials

23 dies laborables (de dilluns a divendres) de vacances d'estiu

b) Un cop efectuada l'operació indicada a l'apartat anterior, sortiran els dies inicialment laborables de cada any.

c) Als dies inicialment laborables anuals, se'ls aplicarà els horaris pactats per a cada col·lectiu. Fruit d'aquesta operació, sortiran el nombre d'hores anuals teòriques a treballar de cada any.

d) A continuació es compararà la xifra obtinguda per l'operació indicada a l'apartat anterior, amb la jornada anual màxima pactada.

e) Finalment, cas que surtin més hores a treballar anualment, es procedirà a agrupar-les per gaudir de dies sencers de feina o de les hores fraccionaries de festa que en restin.

Article 13. Horaris laborals

Sense perjudici dels canvis a introduir pel consistori prèvia negociació col·lectiva, l'horari laboral a realitzar pel personal a temps complet serà el següent:

13.1 Personal d'administració especial (vigilants Policia Local):

a) Torn de matí: Dilluns a divendres, de 07.30 a 14.30h

b) Torn de tarda: Dilluns a divendres, de 14.00 a 21.00 h

c) Torn en jornada partida\*:

Dilluns a divendres (excepte dimarts), matins, de 07.30 a 15.00 h.

Dimarts: Matí, 07.30 a 14.30 h; Tarda, de 16 a 19 h.

\*Aquest torn serà ajustable i/o flexible segons necessitats del servei.

13.2 Personal d'administració especial (conserges i brigada d'obres):

a) De dilluns a divendres, de 08.00 a 15.00 h (de l'1 d'octubre fins al 30 d'abril)

b) De dilluns a divendres, de 07.00 a 14.00 h (de l'1 de maig fins al 30 de setembre)

c) Conserge escola:

De dilluns a divendres, de 8.00 a 13.15 i de 15.00 a 16.45 hores

13.3 Personal d'administració general:

a) En jornada partida (de setembre a juny): Dilluns, dimecres, dijous i divendres, matins, de 8.30 a 15.00 h.

Dimarts, de 8.30 a 14.30 h.

Dimarts, tardes, de 16 a 19 h.

b) En jornada intensiva (juliol i agost):

De dilluns a divendres, matins, de 8.00 a 15.00 h.

L'Ajuntament podrà efectuar modificacions en els horaris de determinats llocs de treball, previ el consentiment dels afectats i l'informe consultiu dels representants dels treballadors.

Article 14. Flexibilitat horària

La jornada incorpora una flexibilitat horària de fins a 30 minuts a l'entrada i/o a la sortida de la feina, i la recuperació es farà amb caràcter mensual.

Atès que és un deure bàsic del funcionari complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, obligatòriament s'haurà de fixar a l'entrada i la sortida. El control horari s'efectuarà mitjançant aparells mecànics, posats en nombre adequat a la distribució de les àrees de treball de forma racional.

En funció de la modalitat de flexibilitat horària per la que s'opti, caldrà introduir els canvis oportuns en el sistema de control de presència.

Article 15. Jornades especials

A més de les determinades legal o reglamentàriament, podran existir jornades reduïdes o dedicació a temps parcial per a llocs de treball específics, quan constin expressament indicades en la plantilla o bé així ho disposin la Relació de Llocs de Treball i el Registre de Personal aprovats i exposats al públic i prèvia negociació amb la representació sindical.

Article 16. Estabilitat en l'ocupació

El percentatge de treballadors i treballadores temporals o interins al servei de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes no excedirà en cap cas la taxa del 8% de la plantilla municipal.

Quan existeixi una vacant sobrevinguda en algun dels llocs de treball de la plantilla, tindrà preferència per ocupar-la amb caràcter voluntari la persona que ho sol·liciti i en cas que ho sol·liciti més d'una persona, tindrà prioritat la de més antiguitat en l'Ajuntament, sempre que reuneixi els requisits per a la seva provisió.

Article 17. Treballs de diferent categoria i suplències

a) Quan el personal passi a ocupar un lloc de treball de categoria superior, li correspondrà també el nivell salarial amb què estigui dotat aquell lloc de treball, de conformitat amb el que indica el RPSEL.

En cas de substitucions temporals d'una categoria superior, i sempre que se sobrepassin els 5 dies consecutius, el substitut cobrarà les mateixes retribucions, sense triennis, corresponents al lloc de treball ocupat temporalment, sempre que, per resolució de l'òrgan competent, la persona hagi estat declarada capacitada per a la substitució.

b) S'establirà el règim de suplències en cas de vacances o absències previstes, de forma que els treballadors que hi siguin destinats siguin avisats per escrit amb un mínim de quinze dies d'antelació, indicant-se'ls quines tasques de suplència (serveis mínims) els

correspondran.

Article 18. Llicències i permisos

18.1 Permisos retribuïts

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents:

18.1.1 Permisos de caràcter general

a) Per mort, malaltia, accident greu o l'hospitalització de parents:

Primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies laborables si el fet té lloc a la mateixa localitat; 5 dies laborables, en una altra localitat.

Segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables si el fet té lloc a la mateixa localitat; 4 dies laborables, en una altra localitat.

En el cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir de forma no continuada i dins dels 10 dies laborables següents a la data de l'alta hospitalària, ampliant-se a 5 dies laborables quan es tracti de familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat, a petició de l'interessat/da.

b) En el cas d'intervenció quirúrgica ambulatoria (sense hospitalització) de parents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable. Si es requereix repòs domiciliari, el permís serà de dos dies laborables.

c) Per trasllat de domicili habitual dins el mateix municipi, 1 dia. Si el trasllat es fa a un altre municipi, fins a 2 dies.

d) Per a exàmens en centres oficials, els dies que coincideixin amb els mateixos.

e) El temps necessari per l'assistència a la consulta mèdica del propi treballador/a i l'acompanyament d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. S'haurà de comunicar al cap de servei corresponent.

f) Per raó de matrimoni o unió de fet del propi treballador/a, 15 dies naturals. Aquest permís es podrà gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament, de la inscripció en el registre de parelles de fet, o del moment en que s'acrediti la convivència. No serà acumulable a vacances.

g) En cas de matrimoni o unió de fet de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable.

h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquest permís inclou: les citacions judicials, les signatures notariales, l'assistència tutorial dels fills/es, l'expedició i renovació de documents oficials (DNI, passaport, carnet de conduir).

i) 9 dies anuals per a assumptes personals i en el moment de complir el sisè trienni, es tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals d'assumptes personals a lliure disposició.

Quan el treballador/a compleixi el vuitè trienni i a partir d'aquell moment, tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals anuals d'assumptes personals a lliure disposició, incrementant-se aquesta quantitat en un dia addicional anual per cada trienni complet, a partir del moment de complir el novè trienni.

D'aquests dies, un mínim de 5 s'han de

## Generalitat de Catalunya

distribuir i especificar en el calendari laboral. Aquests dies seran acumulables a Setmana Santa, Nadal o ponts. La resta dels dies es podran fixar fins a la setmana de Reis, és a dir, des del 7 de gener d'un any fins al 6 de gener de l'any següent.

En cap cas podran ajuntar-se més de 5 dies seguits i no es podran ajuntar abans o després del període vacacional.

Com a excepció, els dies denegats per motius del servei, podran fixar-se després del 6 de gener i sempre dins d'aquest mes.

Les incidències que es produeixin sobre les faltes d'assistència, puntualitat, permisos, etc. s'hauran de comunicar al cap de servei corresponent.

Les peticions de llicències i permisos hauran de presentar-se sempre que sigui possible amb una antelació mínima de 3 dies, que haurà de ser contestada per escrit en cas de ser desestimada. A aquest efecte l'ajuntament proporcionarà un imprès (full intern) que signarà de conformitat el cap o responsable corresponent, i en el seu defecte, l'alcalde. Cas de no efectuar-se la resposta per escrit per part de l'administració en un període mínim de 24 hores abans de l'inici del gaudi del permís, aquesta s'entendrà com autoritzada a tots els efectes.

18.1.2 Permisos relatius a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

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

b) En els casos de naixement, adopció o acolliment permanent o preadopi, les parelles tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya per aquests motius, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

c) En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització (mínim set dies) i fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment, a la vegada s'atorga un permís de 2 hores diàries per a l'altre progenitor, durant el període equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes.

d) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, discapacitat del fill o filla, a dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda

legal exclusiva. En el cas de la mort del fill o de la filla el permís no es veurà reduït, llevat que s'hagués produït la reincorporació al treball del progenitor o progenitora que l'hagués gaudit en primer lloc.

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

En el cas que un dels progenitors no treballi, l'altre tindrà dret a gaudir de la totalitat del permís, així com del permís per paternitat.

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

e) En el cas d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen, el treballador/a podrà gaudir d'un permís de fins a dos mesos amb el 75% de les retribucions.

f) Permís per naixement: El progenitor o

progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

g) Permís de paternitat: El progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, independentment del gaudi del permís per naixement i maternitat.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís, és a dir, a continuació.

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

h) El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és d'1 hora més per a cada fill/a, les quals es poden dividir en dues fraccions. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de trenta-sis setmanes. El gaudi de les vacances anuals interromp aquest còmput.

Aquest dret pot ser exercit indistintament per un o l'altra progenitor.

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

i) Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural.

Per prescripció mèdica relativa a la salut de la mare o del lactant degudament motivada i amb indicació expressa que el risc està provocat pel lloc de treball. Durada màxima: fins els 9 mesos o fins que la mare es reincorpori a treballar, si ho fa abans del 9 mesos.

La suspensió del contracte ho serà en iguals condicions que quan es prova el risc durant l'embaràs.

j) Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebuin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat

## Generalitat de Catalunya

horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

18.1.3 Permisos relacionats amb la violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a què aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària i/o de reordenació del seu temps de treball que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

En els casos dels permisos per maternitat i paternitat, el temps transcorregut durant el gaudi dels mateixos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics del treballador/a, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors del seu gaudi, si -d'acord amb la normativa aplicable- el dret a percebre cap concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

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

18.2 Permisos no retribuïts

El personal que ho sol·liciti, amb una antelació prèvia de 15 dies i si el servei ho permet, podrà gaudir de permisos no retribuïts per un període a convenir amb la Corporació, la resolució dels quals s'haurà de dictar 5 dies abans del període sol·licitat.

En els casos dels permisos contemplats en aquest article, el treballador/a tindrà dret -un cop acabat el període de permís- a reintegrar-se al seu lloc de treball de manera que no li sigui menys favorable al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hagués tingut durant la seva absència. En aquesta absència, el treballador/a també tindrà dret a assistir als cursos de formació organitzats per l'administració i a la participació en els mecanismes de promoció interna i de mobilitat que es convoquin.

Article 19. Reduccions de jornada

19.1 Reduccions de jornada, amb retribució parcial o total

a) Reducció màxima: 1/2 jornada, amb percepció del 60% de retribucions

Reducció mínima: ? jornada, amb percepció del 80% de retribucions.

Per atendre a fills menors, de fins a 8 anys d'edat, ampliable fins a 12 anys previ acord entre les parts, degudament autoritzat per l'Ajuntament.

Per a tenir cura d'una persona amb disca-

pacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que no faci cap activitat retribuïda.

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

b) Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

c) En cas de malaltia greu d'un familiar de primer grau d'afinitat o consanguinitat, així dictaminada, el personal podrà sol·licitar la reducció d'un terç de la jornada amb la percepció del 100% de la retribució íntegra durant un temps no superior a tres mesos. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos.

19.2 El treballador/a pot optar per compactar les hores que corresponguin de qualsevol reducció de jornada en jornades consecutives senceres. Aquesta compactació és compatible amb l'acumulació en jornades senceres del permís per lactància.

III. Condicions econòmiques

Article 20. Incrementos salarials generals

Es reconeix un increment salarial general anual de tots els conceptes retributius.

A principi de cada any les retribucions s'incrementaran el màxim permès per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 22. Pagues extraordinàries

El personal rebrà dues pagues extraordinàries l'any, per un import, cadascuna, d'una mensualitat completa íntegra.

Article 23. Complement per antiguitat

L'antiguitat de tot el personal (funcionari, de carrera o interí, i laboral, temporal, indefinit i fix) es computarà per triennis.

L'import corresponent dels triennis serà homogeni entre el personal laboral i funcionari, cobrant el mateix import a igualtat de grup de titulació i nombre de triennis.

S'imputarà a la nòmina amb efectes del dia 1 del mes següent al del seu compliment.

Article 24. Ingrés de la nòmina

La nòmina del personal s'ingressarà, com a data límit, el dia 28 de cada mes, menys els mesos de juny i desembre, en que s'ingressarà el dia 15.

Els anys bixests la nòmina del mes de febrer s'ingressarà com a molt tard el dia 26.

Article 25. Prestacions per incapacitat temporal

En els casos d'incapacitat temporal, a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, li serà abonat un complement de les prestacions de la Seguretat Social a càrrec de l'Ajuntament fins el 100% de les retribucions bàsiques, complementàries i fixes que corresponguin a cada persona en relació al seu lloc de treball. Aquesta millora tindrà una durada igual al període que es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 26. Serveis extraordinaris

Les parts signants del Pacte es marquen com objectiu evitar si més no reduir el nombre d'hores extraordinàries a un màxim anual de 80 hores per persona. Tanmateix, els treballs extraordinaris realitzats fora de la jornada laboral bàsica, degudament autoritzats seran remunerats econòmicament segons la taula següent:

G: grup; HNOR: hora normal; HNOC: hora nocturna; HF: hora festiva; HFN: hora festiva i nocturna.

G	HNOR	HNOC	HF	HFN
A1	22,98	24,72	37,97	42,15
A2	21,58	23,32	33,78	37,97
C1	20,19	21,93	29,60	33,78
C2	18,80	20,54	25,42	29,60
E (Agr.Prof)	17,41	19,15	21,24	25,42

Igualment es podrà pactar que les hores extraordinàries realitzades es puguin compensar amb temps lliure, a raó que per cada hora extraordinària treballada es compensi amb temps lliure, de la forma següent:

1 hora laborable = 1.30 h.

1 hora nocturna = 2 hores

1 hora festiva = 2 hores

1 hora festiva noct. = 2.30 h.

Perquè el personal dels diversos serveis faci hores extraordinàries fora de la jornada laboral, s'haurà de dictar Resolució expressa amb una antelació prèvia de tres dies on s'indicarà la data i durada prevista del servei, llevat en els casos d'emergència declarada també per resolució.

Durant la vigència d'aquest Acord es valorarà cada semestre el còmput de les hores extres que s'efectuïn en cada lloc de treball per tal d'avaluar, en aquells llocs en què sigui necessari, la conveniència de l'increment de la plantilla mitjançant la creació de noves places.

Article 27. Assistència als tribunals de justícia

A tot personal que, per motius de la seva feina, hagi de comparèixer a judicis o tingui compareixences als jutjats, li serà abonada una quantitat equivalent a l'import de quatre hores extres, per cada assistència o judici, sempre que no tingui lloc dins del seu horari laboral.

Article 29. Indemnitzacions per raó del servei

El personal percebrà les indemnitzacions, per raó del servei, següents:

a) En els desplaçaments dintre de la província de Barcelona s'abonaran les despeses ocasionades, amb la presentació, prèvia o

## Generalitat de Catalunya

posterior, dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que està previst legalment.

c) Transport en vehicle propi: 0,27 EUR/km i l'import del bitllet si és en transport públic.

d) Sempre que sigui possible, l'Ajuntament facilitarà un vehicle al personal que hagi d'efectuar un desplaçament per raons del servei.

e) Dietes quan s'assisteixi a cursos o per altres raons del servei, en jornada completa, d'import 28,00 EUR.

j) El personal al servei de l'Ajuntament que, per raó del seu lloc de treball, habitualment hagi de conduir i li sigui necessari disposar de permís de conduir tindrà dret a percebre les despeses corresponents a les taxes i certificat mèdic de renovació del carnet, prèvia sol·licitud i justificació.

### Article 30. Fons addicional

Per tal d'atendre a la millora de la qualitat dels serveis i per incentivar l'assoliment dels objectius de cada departament, es crearà, per a cada any de vigència d'aquest acord, un fons addicional que es dotarà amb la quantitat que fixi la Comissió Paritària de Seguiment i el seu import serà distribuït individualment entre els treballadors, de la manera que l'esmentada Comissió acordi, en funció dels objectius assolits durant l'any precedent. La quantitat així assignada es percebrà en concepte de paga de productivitat.

### IV. Millores socials

#### Article 33. Formació

La corporació es compromet a fomentar l'assistència a cursos de formació i reciclatge, tan teòrics com pràctics, a tot el personal, establint un pla anual de formació pactat amb la representació sindical que haurà de ser aprovat pel ple municipal.

#### Article 34. Bestretes de retribucions

El personal subjecte a aquest acord pot sol·licitar una bestreta de les seves retribucions (sou del mes i part proporcional de pagues extraordinàries), abans del dia assenyalat per al pagament de la mensualitat. Aquesta bestreta serà descomptada íntegrament en la nòmina del mes o en la paga extraordinària sobre la qual hagi demanat la bestreta, amb el límit de la pròpia mensualitat i/o de la part de la paga meritada. No es pot demanar aquesta bestreta més d'un cop en sis mesos.

#### Article 35. Préstec

L'Ajuntament atorgarà al seu personal, en concepte de préstec reintegrable, l'import màxim de 3.500 EUR o de tres mensualitats si representen un import inferior. La sol·licitud es presentarà en el registre general i s'especificarà la quantitat, la causa i els terminis de devolució, que no podran superar els 12 mesos. Aquest préstec estarà subjecte a l'aplicació de la deducció corresponent del % de IRPF i tindrà la carència d'un any o més d'antiguitat pel personal que el sol·liciti.

#### Article 36. Assegurança de vida i accidents

Es crea per a tot el personal una pòlissa

d'assegurances per a accidents laborals o malalties professionals incapacitants i per mort, amb una cobertura mínima de 220.000 EUR d'indemnització, a percebre per qualsevol supòsit i, en tot cas, pels hereus legals del treballador o treballadora.

#### Article 37. Pòlissa de responsabilitat civil

L'Ajuntament contractarà una assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils en què poguessin incórrer els seus treballadors pel normal desenvolupament de la feina.

#### Article 38. Jubilació

##### a) Jubilació anticipada

Cas que es compleixin els requisits legals, el personal té dret a la jubilació anticipada, que s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 6 mesos

En el moment de la seva concessió se li atorgarà les següents quantitats brutes en reconeixement als serveis prestats a la Corporació:

60 anys: 45.000 EUR

61 anys: 34.000 EUR

62 anys: 25.000 EUR

63 anys: 17.000 EUR

64 anys: 10.000 EUR

##### b) Jubilació parcial

Es reconeix el dret i la possibilitat de tot el personal a la jubilació parcial, sempre que es compleixin els requisits legals oportuns per part del treballador/a. L'Administració procedirà a acomplir els requisits que legalment li pertoquin per garantir aquest dret.

A tal efecte, la sol·licitud de la persona interessada es farà amb una antelació mínima de sis mesos.

##### c) Jubilació especial als 64 anys i gratificació per anys de servei

Es reconeix el dret i la possibilitat a tot el personal a la jubilació especial als 64 anys, sempre que es compleixin els requisits legals oportuns per part del treballador/a. L'administració procedirà a acomplir els requisits que legalment li pertoquin per garantir aquest dret.

A tal efecte, la sol·licitud de la persona interessada es farà amb una antelació mínima de sis mesos.

Els treballadors/ores que compleixin trenta anys de serveis prestats en aquesta Corporació, rebran una gratificació de 1.500 EUR.

#### Article 39. Defensa jurídica

L'Ajuntament garantirà al seu personal l'assistència lletrada i les indemnitzacions que es derivin de la prestació dels seus serveis, sempre que el motiu no sigui degut a negligència imputable o mala fe.

Si, com a conseqüència dels actes realitzats pel treballador/a, en acte de servei, es derivessin actuacions judicials que fossin causa de pèrdua del permís de conduir, el treballador serà assignat a un lloc de treball apropiat a la seva formació i categoria percebent el salari íntegre mentre duri aquesta situació.

#### Article 40. Promoció interna

L'Ajuntament es compromet a facilitar la

promoció interna dels seus treballadors mitjançant la superació, si s'escau, dels cursos adients i d'acord amb l'escala següent:

Subgrups del A2 al A1

Subgrup C1 al grup A

Subgrups del C1 al A2

Subgrups del C2 al C1

Agrupacions professionals (antic grup E) al C2

En els supòsits de promoció interna, la fase de concurs serà prèvia a la d'oposició.

#### Article 41. Fons Social

L'Ajuntament crearà un fons social d'import 6.000 EUR del qual s'elabora el Reglament que s'adjunta com a annex 2. Els romanents del fons seran acumulatius.

### V. Salut laboral

#### Article 42. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut amb les competències d'estudi, deliberació i propostes, d'acord amb allò establert en la Llei de prevenció de riscos laborals, serà l'encarregat de vetllar per la seguretat i salut en els diferents llocs de treball i atendre amb promptitud els casos concrets que es plantegin.

D'acord amb l'establert a l'article 38 la Llei de prevenció de riscos laborals, el Comitè de Seguretat i Salut, en aquest cas, estarà format per l'alcalde i les persones delegades de prevenció. El règim de reunions serà, com a mínim, d'una a l'any, sense perjudici de reunir-se tantes vegades com sigui precís i reclamar la presència d'assessors. El comitè serà l'encarregat de vetllar per la seguretat i salut en els diferents llocs de treball i atendre amb promptitud els casos concrets que es plantegin, amb les competències d'estudi, deliberació i propostes i les altres que contempla l'art.39 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i d'acord amb el seu Reglament de desplegament, aprovat per RD 39/197, de 17 de gener.

Els acords d'aquest Comitè seran vinculants per a l'Ajuntament.

#### Article 43. Reconeixement mèdic

El personal comprès en l'àmbit d'aquest pacte serà sotmès, voluntàriament, als reconeixements mèdics precisos per atendre la vigilància de la seva salut. El departament de recursos humans establirà el sistema de realització de les revisions, tant generals com específiques, d'acord amb el comitè de salut laboral. La revisió serà obligatòria en tots els supòsits que el lloc de treball sigui perjudicial per a la salut.

Quan es consideri necessari, tant a petició pròpia com a criteri del Comitè de Seguretat i Salut, el personal podrà gaudir dels serveis professionals d'un psicòleg per fer front a determinats riscos psicosocials derivats de l'organització del treball, sempre que no s'hagin pogut minimitzar en el sí del Comitè o bé s'hagi fet l'estudi global per millorar l'organització del treball i siguin adoptades les mesures idònies per fer efectiva aquesta millora.

Les revisions mèdiques s'adaptaran en els casos de llocs de treball amb especials condi-

## Generalitat de Catalunya

cions de risc i en funció de la corresponent avaluació de riscos.

### Article 44. Roba de treball

El personal de Serveis Especials, independentment dels EPI (Equips de Protecció Individual) que requereixin per a les seves funcions i que determini el Comitè de Seguretat i Salut, amb l'assessorament tècnic de l'empresa encarregada per l'Ajuntament de la Protecció de riscos laborals, estarà dotat de la roba de treball següent:

Cada any	Núm. peces
<b>Servei de Policia Local/Vigilants:</b>	
Pantalons d'hivern i d'estiu	1 - 1
Polos d'estiu i d'entretemps	2 - 2
Polar d'hivern	1
Anorac d'entretemps	1
Cinturó	1
Parell de guants	1
Parells de mitjons d'hivern i parells de mitjons d'estiu	2 - 2
Cada 2 anys	
Parell de botes	1
Gorra	1
Cada 3 anys	
Impermeable	1
Fins al deteriorament	
Placa identificativa	1
Xiulet	1
Defensa	1
Manilles amb la seva funda	1
Polaines	1
Maneguins	1
Armilla	1
<b>Servei de neteja i treballadora familiar:</b>	
Bates color blanc manega llarga	2
Bates color blanc manega curta	2
Davantall plastificat	1
Parell de sabates	1
<b>Servei de consergeria:</b>	
Pantalons estiu	1
Pantalons hivern	1
Samarreta estiu	2
Polo hivern	2
Jersei	1
Parell de sabates	1
<b>Mono de treball</b>	1
Fins al deteriorament	
Jaqueta hivern	1
Anorac	1
Botes d'aigua	1
Impermeable	1
<b>Servei de brigada municipal:</b>	
Pantalons estiu	2
Pantalons hivern	2
Samarreta estiu	2
Polo hivern	2
Jersei cremallera	1
Parell de botes	1
Armilla acotxada	1
Cada 2 anys	
Anorac	1
Cada 3 anys	
Impermeable	1
Parell de botes d'aigua	1

A poder elegir per un representant de la

Brigada

*Terminis d'entrega:* Roba d'estiu, màxim el 30 d'abril. Roba d'hivern, màxim el 30 de setembre.

En el moment de l'ingrés al lloc se'ls lliurarà dos equipaments complets.

Es possibilita especificar les dotacions segons necessitat, i prèvia petició raonada del treballador que així ho desitgi.

La reposició d'aquesta roba de treball es farà sempre que, per un motiu o altre, s'hagi fet malbé.

Es obligatori pels col·lectius als que així s'ha requerit portar la indumentària o l'uni-forme, que portarà l'escut o identificació de l'Ajuntament, durant les hores de prestació dels seus serveis.

### Article 45. Targetes d'identificació

El personal estarà dotat d'una targeta identificadora que haurà d'exhibir en un lloc visible, per al seu reconeixement per part dels ciutadans i públic en general, on hi constarà: Nom i cognoms de la persona, càrrec i departament a què s'adscriu.

També disposarà de la targeta magnètica pel control personal de presència, que tindrà especificada informàticament la seva jornada.

La pèrdua d'aquesta targeta tindrà un cost de 10 EUR que haurà de pagar el treballador/a.

### Article 46. Plans d'evacuació i emergència

El Pla d'evacuació i emergència, un cop feta l'avaluació de riscos laborals, així com la formació específica del personal per evitar, minimitzar i corregir els diferents riscos dels llocs de treball i sobre l'evacuació dels edificis públics en cas d'emergència, se supedita al moment en què s'hagi materialitzat el canvi d'ubicació de l'Ajuntament al nou edifici en construcció.

Altrament, cal confeccionar els plans d'evacuació i emergència de totes les dependències municipals on hi treballi de forma permanent o estacional el personal i procedir a fer els simulacres adients, perquè tant el personal com la ciutadania concurrent posin a prova l'efectivitat dels esmentats plans.

### Article 47. Deures i drets del personal

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

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

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

c) Vigilar llur salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos als que està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com hores de feina.

e) El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

f) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan estiguin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

### Article 48. Drets i deures de l'Ajuntament

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

b) També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries al personal de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i convingui aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

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

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índex de sinistralitat.

e) A totes les dependències municipals hi haurà, com a mínim, una farmaciola d'urgències totalment equipada.

f) En els departaments que es requereixi vestuari i hi hagi treballadors i treballadores, hi haurà un vestuari per a cada sexe i serveis amb dutxa.

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

### VI. Formació

#### Article 49. Comissió de Formació, Promoció i Reciclatge

Es crea una Comissió de Formació, Promoció i Reciclatge, integrada per persones representants de la Corporació i dels treballadors, establirà el Pla general de formació i reciclatge, amb caràcter anual, destinat als treballadors de l'Ajuntament, i també assumirà el seguiment de la seva aplicació i les seves possibles ampliacions.

a) Quan s'adjudiqui la realització d'un curs del Pla agrupat de formació contínua que se signa anualment amb la Diputació de Barcelona i els representants sindicals, si l'Ajuntament s'hi ha adherit formalment, haurà d'autoritzar la inscripció del seu personal a tots aquells cursos que prèviament ha sol·licitat. En cas contrari, haurà de dictar resolució motivada, prèvia consulta amb la persona delegada de personal.

b) Es finançarà aquella formació o reciclatge que, prèvia sol·licitud del treballador/a i cop valorat l'interès professional per part de

## Generalitat de Catalunya

l'Ajuntament, es faci fora de l'horari laboral.

c) Es finançarà aquella formació o reciclatge que, per interès de l'Ajuntament, s'ordini realitzar al personal. El treballador/a només s'hi podrà oposar per raons de força major degudament justificades.

d) El temps d'assistència a les activitats formatives es considerarà, a tots els efectes, temps de treball efectiu. En cap cas la participació en un curs de formació suposarà l'abonament d'hores extraordinàries o bé de compensació en temps lliure, tret que tingui lloc en un període de temps diferent a l'horari laboral.

### VII. Drets sindicals

#### Article 50. Drets sindicals

a) L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació i a l'organització dels treballadors subjectes a aquest pacte, a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels seus drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

b) L'Ajuntament proporcionarà els elements materials necessaris pel bon funcionament de la tasca sindical garantint, a més, als delegats de personal els drets per a la representació sindical següent:

1) Rebre informació referent als assumptes de personal que afectin qualsevol treballador subjecte a aquest Pacte.

2) Rebre l'ordre del dia del Ple i de la Comissió de Govern quan continguin acords en matèria de personal, amb una antelació de 48 hores prèvia a la seva celebració, a més de còpia de les actes de tots els plens o comissions celebrats.

3) Relació mensual de la nòmina, de les hores extraordinàries i les gratificacions, dels accidents de treball, de les malalties professionals i les seves conseqüències, dels estudis periòdics del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen, així com de les estadístiques d'absentisme laboral que pugui confeccionar l'Ajuntament.

4) L'accés i la lliure circulació per les dependències municipals, sense que es destorbi el normal funcionament dels serveis.

5) La publicació i la lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

6) La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

7) A l'ús del correu electrònic per comunicar-se amb els treballadors i treballadores, en matèries de contingut sindical.

c) Un crèdit de 20 hores mensuals dins la jornada de treball per al delegat de personal per al desenvolupament de les seves funcions de representació fora de les dependències municipals:

1) No es computaran com a tals les hores emprades en reunions amb la Corporació, ni les emprades en períodes de negociació dels acords o pactes, ni les emprades en tribunals i processos de selecció o de provisió de llocs.

2) Les hores sindicals no emprades en un determinat mes, podran ser acumulades a

mesos posteriors.

d) En tots els tribunals de selecció, tant per l'accés a les places vacants de plantilla, com de contractació o nomenaments interins o temporals i de promoció interna o mobilitat, es comptarà amb la participació (amb veu però sense vot) d'un treballador o treballadora municipal que hi actuarà a títol individual i a proposta de la representació del personal laboral o funcionari (segons el cas), dins del marc de col·laboració de l'Administració amb les organitzacions sindicals per al desenvolupament dels processos selectius.

e) El delegat de personal no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva activitat sindical i de representació.

f) Tampoc cap d'ells podrà ésser traslladat de tasques ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dintre dels dos anys següents al seu mandat, per raons de la seva activitat i representació sindical.

g) Emetre informe en aquells expedients disciplinaris instruïts per faltes greus i molt greus al personal afectat per aquest Pacte.

h) Prendre part en la confecció de les Bases Reguladores dels processos selectius.

i) Prendre part i ser escoltats en els processos de selecció de personal i provisió de llocs.

j) Prendre part, ser escoltat i emetre informe previ consultiu en el procés de confecció de la Plantilla de Llocs de treball. Aquesta haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia, i procurar la regulació dels efectius existents sempre que s'hi puguin detectar anomalies subsanables.

k) Rebre informació de les modificacions organitzatives que es produeixin tant en l'estructura orgànica com en l'administrativa de la Corporació, abans de la seva aprovació, quan aquestes no afectin les condicions de treball del personal.

l) Rebre informació dels projectes d'externalització dels serveis en què està permesa segons l'art. 25 de la Llei 30/2007, de Contractes del Sector Públic i també rebre informació sobre els serveis externalitzats a la Diputació.

m) Rebre informació prèvia dels contractes de l'administració i dels subcontractes que se'n puguin derivar per valorar l'aplicació dels articles 42 i 43 de l'Estatut dels treballadors (apartats introduïts per la Llei 12/2001, de 9 de juliol) així com del compliment de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals; també rebre informació sobre els contractes subscrits per comprovar que reuneixen els requisits contemplats als Arts. de l'11 al 14 de la Llei de contractes, així com tota la documentació precisa per fer el seguiment, avaluació dels costos i de les responsabilitats solidària i subsidiària que suposen i poden suposar a l'Ajuntament.

n) Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixi el delegat de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical, inclosos els desplaçaments per aquest motiu.

o) A l'efecte que el delegat de personal pugui desenvolupar les seves activitats, la Corporació li facilitarà un local amb les degudes condicions o bé accés a alguna de les dependències de la Casa Consistorial amb els mitjans necessaris (telèfon, correu electrònic, ordinador, fax, fotocopiadora, armari o taquilla...) i a la vegada els taulers d'anuncis necessaris pels diferents serveis.

p) El delegat/da podrà convocar assemblees en horari laboral, establint-se els serveis mínims necessaris d'acord amb la representació sindical.

### VIII. Regim disciplinari

#### Article 51. Incompatibilitats

a) L'Ajuntament sancionarà el seu personal per l'incompliment de la Llei d'incompatibilitats, si realitza altres tasques remunerades per compte de terceres persones, públiques o privades, sense haver-ho sol·licitat prèviament per escrit i ser degudament autoritzat.

b) Les autoritzacions al personal que ho sol·liciti s'atorgaran explícitament mitjançant acord escrit, per part de l'òrgan competent (el Ple Municipal) per efectuar tasques puntuals i específiques, en el benentès que en cap cas podran efectuar-se dins horari laboral del treballador. (Article 8, RD 598/1985)

c) El reconeixement de compatibilitat establert a l'article 14 de la Llei per a l'exercici, amb caràcter general, d'activitats privades d'índole professional corresponents a arquitectes, enginyers o altres titulats, haurà de completar-se amb un altre d'específic per a cada projecte o treball tècnic que requereixi llicència o resolució administrativa o visat col·legial. En aquest darrer cas, la resolució haurà de dictar-se en el termini d'un mes, sense que sigui necessària proposta per part del Departament afectat. (Article 12, RD 598/1985).

d) En tot cas, seran incompatibles les activitats establertes a l'article 12 de la Llei sobre incompatibilitats:

a) "El desempeño de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares, en los asuntos en que este interviniendo, haya intervenido en los dos últimos años o tenga que intervenir por razón del puesto público. Se incluyen en especial en esta incompatibilidad las actividades profesionales prestadas a personas a quienes se este obligado a atender en el desempeño del puesto público.

b) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores de empresas o entidades privadas, siempre que la actividad de las mismas este directamente relacionada con las que gestione el departamento, organismo o entidad en que preste sus servicios el personal afectado.

c) El desempeño, por si o persona interpuesta, de cargos de todo orden en empresas o sociedades concesionarias, contratistas de obras, servicios o suministros, arrendatarias o administradoras de monopolios, o con participación o aval del sector público, cualquiera que sea la configuración jurídica de aque-

## Generalitat de Catalunya

llas.

d) La participació superior al 10 por 100 en el capital de las empresas o sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

e) Las actividades privadas que correspondan a puestos de trabajo que requieran la presencia efectiva del interesado durante un horario igual o superior a la mitad de la jornada semanal ordinaria de trabajo en las Administraciones Públicas sólo podrán autorizarse cuando la actividad pública sea una de las enunciadas en esta Ley como de prestación a tiempo parcial."

### Article 52. Règim disciplinari

El personal se sotmet expressament al règim disciplinari del RPSEL (Articles 237 al 310) així com el que determina l'EBEP (Títol III, Capítol VI Deures dels empleats públics. Codi de conducta Articles 52, 53 i 54 i Títol VII, Articles 93 a 98)

### Disposicions addicionals

1. Tot allò que no estigui previst o regulat en aquest pacte estarà subjecte a l'ordenament jurídic vigent.

2. Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i a efectes de seva aplicació, seran considerades globalment.

3. Les parts que intervenen en aquest pacte convenen sotmetre les qüestions litigioses, tant per a l'aplicació i interpretació de normes, com per conflictes d'interessos, a mediació i conciliació del Consorci d'estudis, mediació i conciliació de l'Administració Local (CEMICAL) quan, per elles mateixes, no arribin a solucions consensuades, i també, en l'àmbit de les seves competències, al Tribunal Laboral de Catalunya.

4. La revisió en l'aplicació de les retribucions bàsiques, triennis i complements de destí, així com els augments previstos a la Llei de pressupostos de l'Estat que s'han vingut aplicant de forma successiva d'ençà de l'any 1997, per la pèrdua de poder adquisitiu que ha comportat, estarà a mercè del resultat de la Sentència que, sobre aquest tema, en el seu dia pugui dictar el Tribunal Suprem per als empleats públics, a la qual es remeten, per extensió, els treballadors subjectes al present acord.

5. Als efectes de l'aplicació d'aquest Acord, s'entendrà que la parella del treballador/a és un familiar de 1r grau.

6. La Corporació es compromet a elaborar, d'acord amb el que determina la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut de l'empleat públic, un Pla d'igualtat d'aplicació a l'Ajuntament de comú acord amb la representació sindical i en un termini màxim de sis mesos d'ençà de l'aprovació d'aquest acord.

7. Els permisos, reduccions de jornades i excedències inclosos en aquest acord es fan extensius a totes les parelles de fet o de dret, independentment de la seva orientació sexual, i a les seves relacions familiars, ja siguin de fet o de dret.

8. Amb caràcter general, s'opta per la prestació directa dels diferents serveis municipals. Només en casos extraordinaris, degu-

dament justificats i previ tractament a la Comissió Paritària de Seguiment valorarà l'oportunitat, necessitat i viabilitat d'externalitzar, contractar o subcontractar nous serveis, o ampliació dels ja existents. Amb caràcter informatiu, se'n donarà compte als delegats abans de prendre cap decisió, els quals si ho consideren adient podran emetre informe consultiu.

Cas que es produís una externalització de serveis que afectés a personal municipal, es garantirà -en tot moment- que les totes i cadascuna de les seves condicions laborals contemplades en aquest acord no seran inferiors a les de la nova empresa.

Cas que la nova empresa decidís de no comptar amb els serveis dels treballadors subrogats, aquests tindran dret al seu retorn immediat a l'Ajuntament.

9. Qualsevol mesura que l'administració vulgui aplicar amb motiu del desenvolupament i aplicació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril i de la normativa que se'n pugui derivar, es farà amb el consens de la representació sindical.

### Annex 1

#### Reglament Fons Social

El present Reglament pretén regular les prestacions del Fons Social i gestionar les quantitats destinades en aquest acord.

Les quantitats destinades seran les establertes en els propis acords col·lectius per a cadascuna de les anualitats, a més de les que puguin resultar procedents de determinats ajuts o subvencions que puguin obtenir-se.

Amb l'objecte de concedir les prestacions d'una forma ràpida i eficaç, evitant el desatendre sol·licituds per defectes formals, es demana que es tinguin en consideració els aspectes següents:

Llegir atentament les condicions generals i específiques de cada prestació.

Complimentar íntegrament els impresos adequats a la prestació sol·licitada.

Presentar les sol·licituds en els terminis i en la forma que detalladament s'indiqui.

Finalitat i àmbit d'aplicació

Article 1. Són beneficiaris del Fons Social:

- Els personal funcionari
- El personal contractat en règim laboral mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició, per temps no inferior a un any.

Article 2. Queden exclosos:

- El personal contractat pels plans d'ocupació de l'INEM.
- El personal que no estigui afectat per l'acord que regula les relacions econòmiques i socials entre la Corporació i els seus treballadors i treballadores.

### Article 3

Inicialment el Fons Social es destinarà a ajudes a les assistències de caràcter sanitari que no tenen cobertura per part de la Seguretat Social.

Qualsevol sol·licitud que doni lloc a dubtes sobre la seva cobertura es consultarà en l'Àrea Bàsica de Salut corresponent, no obstant,

la representació dels/les delegats/des del personal laboral i funcionari o Comissió del Fons Social podrà decidir al respecte.

### Article 4

La tramitació de les sol·licituds haurà d'efectuar-se de la forma següent:

a) Emplenar imprès de sol·licitud de prestació, dissenyat a l'efecte, que serà facilitat en el Registre General de l'Ajuntament o pels delegats/des del personal laboral/funcionari.

b) Adjuntar fotocòpia de la factura autenticada amb l'original per l'encarregat del Registre, en la qual s'haurà d'incloure:

Nom del beneficiari i DNI

L'Impost del Valor Afegit (si procedeix)

Dades fiscals de l'expedidor de la factura

Detall dels treballs o serveis prestats.

d) En les sol·licituds d'òptica, les factures d'ulleres hauran de tenir detallat l'import de la motllura i el dels vidres, per separat.

El percentatge que correspongui, en cada cas, s'aplicarà sobre un màxim de 250 EUR, per a les motllures, tot i que el seu import sigui superior.

e) Les sol·licituds hauran de presentar-se en el Registre General de l'Ajuntament.

En cas d'incorreccions en els documents presentats, es retornaran a l'interessat, comunicant-li les errades existents.

### Article 5

Queden expressament exclosos els articles de neteja i manteniment, piles i assegurances.

No s'inclouran les reparacions d'aparells, tret que es computin com a nous.

### Article 6

El pagament de les sol·licituds admeses s'efectuarà amb caràcter mensual.

### Article 7

L'admissió de sol·licituds s'efectuarà fins el dia 15 de desembre de cada any. Totes aquelles que es presentin posteriorment i dins de l'any, passaran al primer trimestre de l'any següent.

### Article 8

En cas d'exhaurir-se el pressupost de l'any, totes aquelles sol·licituds admeses es tramitaran en el primer trimestre de l'any següent.

Escala d'aplicació i percentatges

### Article 9

Donat el caràcter social de les prestacions regulades en el present Reglament, i degut a la disponibilitat econòmica existent per afrontar la totalitat dels ajuts que es generin, es fa necessari establir una escala de minoraació gradual dels imports, en funció dels grups i escales en què s'enquadra el personal:

Grup	Import net a percebre
A1	30% del valor de la factura
A2	35% del valor de la factura
C1	40% del valor de la factura
C2	45% del valor de la factura
Agrup. profes.	50% del valor de la factura

### Modificacions i situacions

### Article 10



## Generalitat de Catalunya, Administració Local

### DIPUTACIÓ DE BARCELONA

#### Servei de Contractació

#### ANUNCI

En virtut de l'acord adoptat per Decret de l'Il·lm. Sr. Diputat Adjunt de l'Àrea d'Hisenda i Recursos Interns de data 27 de gener de 2010, s'anuncia el procediment obert, amb un criteri d'adjudicació d'acord amb el detall següent:

##### 1. Entitat adjudicadora

a) Organisme: Diputació de Barcelona - Subdirecció de Logística.

b) Dependència que tramita l'expedient: Servei de Contractació.

c) Obtenció de documentació i informació:

1. Dependència: Diputació de Barcelona.

2. Domicili: Carrer de Còrsega, 273-279, planta baixa.

3. Localitat i codi postal: Barcelona 08008.

4. Telèfon: 93 402 25 64.

5. Telefax: 93 402 06 47.

6. Correu electrònic:

scon.publicitat@diba.cat.

7. Direcció de Internet del perfil del contractant: [www.diba.cat/perfilcontractant](http://www.diba.cat/perfilcontractant).

8. Data límit d'obtenció de documentació i informació: De dilluns a divendres laborables, en horari de 9 a 14 hores i durant el termini de 16 dies naturals comptadors des de l'endemà de la publicació de l'anunci al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA. En el cas que el termini finalitzi en dissabte, diumenge o festiu, finalitzarà el primer dia hàbil següent.

d) Número d'expedient: 2009/10566.

##### 2. Objecte del contracte

a) Tipus: Privat.

b) Descripció de l'objecte: Alienació de 2 vehicles (1 lot) adscrits a la Gerència de Serveis de Medi Ambient i a la Subdirecció de Logística.

c) Divisió per lots i núm.: 1.

d) Lloc de lliurament: El lloc de lliurament dels vehicles serà el Parc Mòbil de la Diputació de Barcelona, situat al carrer Portlligat, núm. 37-39, 08042 Barcelona.

e) Termini de lliurament: Vegeu la clàusula 14 del Plec de Clàusules Administratives Particulars.

f) Establiment d'un acord marc: No.

g) Sistema dinàmic d'adquisició: No.

h) CPV (Referència de Nomenclatura): No.

##### 3. Tramitació, procediment i forma d'adjudicació

a) Tramitació: Ordinària.

b) Procediment: Obert.

c) Criteris d'adjudicació: Un criteri (oferta econòmica més elevada per a l'únic lot).

##### 4. Pressupost base de licitació

El preu de sortida dels 2 vehicles que componen el Lot és de 1.412,00 EUR.

##### 5. Garantia provisional

No s'exigeix la constitució de garantia provisional de conformitat amb allò que disposa l'article 91 de la LCSP.

##### 6. Obtenció de documentació i informació

a) Entitat: Diputació de Barcelona.

b) Domicili: C/ Còrsega, 273-279, planta baixa.

c) Localitat i codi postal: Barcelona 08008.

d) Telèfon: 934 022 564.

e) Fax: 934 020 647.

f) Data límit d'obtenció de documentació i informació: Tots els dies feiners de 9 a 14 hores del matí, a la Secció de Publicitat i Relacions amb els Licitadors del Servei de Contractació i durant el termini de 16 dies naturals comptadors des de l'endemà de la publicació de l'anunci al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA. En el cas que l'últim dia sigui dissabte, diumenge o festiu, finalitzarà el primer dia hàbil següent.

##### 7. Requisits específics del contractista

Solvència econòmica i financera: Veure clàusula vuitena del Plec de Clàusules Administratives Particulars.

##### 8. Presentació de les ofertes o de les sol·licituds de participació

a) Fins a les 14 hores del dia que acabi el termini, a la Secció de Publicitat i Relacions amb els Licitadors del Servei de Contractació.

La presentació de les ofertes es podrà efectuar tots els dies feiners de 9 a 14 hores del matí, a la Secció de referència i durant el termini de setze dies naturals comptadors des de l'endemà de la publicació de l'anunci al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA. En el cas que l'últim dia sigui dissabte, diumenge o festiu, finalitzarà el primer dia hàbil següent.

Les proposicions enviades per correu, s'hauran de lliurar a l'oficina de correus abans de les 14 hores de l'últim dia de termini de presentació, i es comunicarà el mateix dia del seu enviament mitjançant telex, telegrafia o fax a aquest Servei de Contractació.

b) Documentació a presentar: La documentació per a prendre part en la licitació es presentarà en 2 sobres, de conformitat amb el que s'estipula al Plec de Clàusules Administratives Particulars.

c) Lloc de presentació:

Entitat: Diputació de Barcelona.

Domicili: Carrer de Còrsega, 273-279, planta baixa.

Localitat i codi postal: Barcelona 08008.

d) Termini durant el qual el licitador restarà obligat a mantenir la seva oferta:

Quinze dies a comptar des de la data d'obertura de les pliques de l'oferta econòmica.

Admissió de variants: No.

##### 9. Obertura de les ofertes

a) Entitat: Diputació de Barcelona.

b) Domicili: c/ Còrsega, 273-279, planta baixa.

c) Localitat: 08008 Barcelona.

d) Data: L'obertura de la documentació serà el primer dimecres hàbil després de l'acabament del termini de presentació de les pliques i l'econòmica tindrà lloc el dimecres

Les situacions especials com són malalties cròniques, tractaments mèdics prolongats, etc., es posaran en coneixement dels/les delegats/des del personal laboral/funcionari o Comissió de Fons Social amb la finalitat de poder adequar l'ajut que procedeixi en cada cas.

S'haurà de presentar, juntament amb la sol·licitud, tiquet o justificant de la farmàcia, dels medicaments consumits, un informe mèdic que acrediti la necessitat del pacient pel que fa a la medicació de la que se'n sol·licita l'ajut.

##### Article 12

El present Reglament és susceptible de modificació, per tal de la seva adequació, en funció de la quantitat de sol·licituds i de la quantitat econòmica disponible.

##### Article 13

Els delegats/des del personal laboral/funcionari o Comissió de Fons Social resoldrà qualsevol conflicte que es pugui crear arrel de la sol·licitud d'una prestació, donant compte per escrit als interessats.

##### Article 14

En cas de falsedat d'alguna de les dades manifestades pel sol·licitant s'anul·larà la seva petició, i no podrà accedir a cap tipus de prestació d'aquest Fons Social pel temps que determini dels/les delegats/des del personal laboral/funcionari o Comissió de Fons Social i que en cap cas superarà els tres anys.

##### Article 15

Hi haurà un arxiu on quedin enregistrades tots els ajuts prestats i els seus beneficiaris.

Es prendrà l'acord dels delegats/des del personal laboral/funcionari o Comissió de Fons Social per procedir a la aprovació de les corresponents relacions mensuals.

Barcelona, 27 de gener de 2010.

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

062010000439

