

## Generalitat de Catalunya

## ANEXO 2

## Tablas salariales operarios 2008 (EUR)

C: categorías; SB: sueldo base; PC: plus convenio; CE: compl. Empresa; SD: salario diario; SA: salario anual; HN: hora normal; HE: hora extra; HEN: hora extra nocturna; Q: quinquenio; N: nocturnidad.

C	SB	PC	CE	SD	SA	HN	HE	HEN	Q	N
Ofic. 1ª A	24,37	12,91	17,71	54,99	23.370,14	13,35	19,37	23,24	39,88	2,67
Ofic. 1ª B	24,37	12,91	16,79	54,07	22.978,19	13,13	19,37	23,24	39,88	2,62
Ofic. 1ª C	24,37	12,91	15,45	52,72	22.408,07	12,80	19,37	23,24	39,88	2,56
Ofic. 2ª A	24,15	12,86	13,51	50,51	21.468,28	12,18	19,37	23,24	39,88	2,44
Ofic. 2ª B	24,15	12,86	12,26	49,27	20.938,25	11,96	19,37	23,24	39,88	2,39
Ofic. 3ª A	23,82	12,82	8,33	44,97	19.112,11	10,92	18,03	21,66	39,88	2,18
Ofic. 3ª B	23,82	12,82	6,28	42,92	18.239,13	10,42	18,03	21,66	39,88	2,09
Especialist. A	23,55	12,70	5,94	42,19	17.931,80	10,25	15,59	18,72	39,88	2,04
Especialist. B	23,55	12,70	3,05	39,30	16.702,50	9,54	15,59	18,21	39,88	1,91

Jefe de Equipo: 4,64 EUR día

Peligrosidad: 52,92 EUR mes × 12

## ANEXO 3

## Tablas salariales empleados 2008

C: categorías; SB: sueldo base; PC: plus convenio; CE: compl. empresa; CP: complemento personal; SA: salario anual; SM: salario mes; Q: quinquenio.

C	SB	PC	CE	CP	SM	SA	Q
Ingeniero	894,79	392,61	623,03	0,00	1.910,43	26.746,03	39,88
Ing. técnico	881,12	389,39	525,27	0,00	1.795,78	25.140,91	39,88
Jefe org. 1ª	816,98	380,26	541,21	0,00	1.738,44	24.338,21	39,88
Encargado	753,36	392,12	478,62	0,00	1.624,11	22.737,47	39,88
Jefe admvo. 2ª	811,88	376,35	413,28	0,00	1.610,50	22.421,02	39,88
Comercial	788,37	376,35	325,35	0,00	1.490,07	20.860,94	39,88
Oficial admvo. 1ª	859,27	382,93	205,44	71,00	1.518,64	21.260,89	39,88
Oficial admvo. 2ª A	840,58	382,93	140,11	71,00	1.434,72	20.084,62	39,88
Oficial admvo. 2ª B	840,58	382,93	84,09	71,00	1.378,60	19.300,40	39,88
Auxiliar admvo. A	823,56	372,36	50,94	71,00	1.317,87	18.450,16	39,88
Auxiliar admvo. B	823,56	372,36	0,03	71,00	1.266,96	17.737,39	39,88
Almacenero	753,25	381,63	240,59	71,00	1.446,47	20.250,56	39,88
Espec. almacén	815,50	367,04	0,04	71,00	1.253,58	17.550,18	39,88

El valor hora extraordinaria del personal administrativo será 19,37 EUR/hora

Barcelona, 11 de gener de 2010.

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

062010000091



## Serveis Territorials

## RESOLUCIÓ

Resolució de 30 de desembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 10 de març de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815412).

Atès que en data 10 de març de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815412) 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 10 de març de 2009 i en l'expedient 08/0215/07 en el sentit de disposar la publicació l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Margarida

de Montbui per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815412) 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 CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA MARGARIDA DE MONTBUI PER ALS ANYS 2008-2011

## Capítol 1

## Disposicions generals

## Article 1. Finalitat

El present Acord té com a finalitat la regulació de les condicions de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui.

## Generalitat de Catalunya

Són objectius primordials de l'Acord:

a) La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui.

b) La uniformitat retributiva de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui.

c) L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permetin la seva especial naturalesa i condició.

### Article 2. Àmbit personal

El present Acord s'aplica a tots/es els empleats públics dependents de l'Ajuntament, (personal laboral, funcionaris de carrera i interins). Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, el personal eventual regulat al EBEP com personal de confiança.

### Article 3. Clàusula de garantia "ad personam"

Es garanteix el respecte dels drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu i el dret laboral, fins aquest moment, com a garantia "ad personam".

### Article 4. Àmbit temporal

3.1 La vigència del present Acord s'estén des del dia 1 de gener de 2008 fins al dia 31 de desembre de 2011, excepte els articles que especifiquin una durada diferent.

3.2 Aquest Acord s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de 3 mesos respecte a la data que finalitzi la seva vigència.

3.3 La negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

3.4 Un cop denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

3.5 El present Acord serà aprovat pel Ple de la corporació i registrat i publicat als diaris oficials corresponents de conformitat amb la normativa vigent.

### Article 5. Comissió Mixta Paritària

4.1 En el termini dels 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple de la corporació, es constituirà la Comissió Mixta Paritària, que estarà integrada per 3 representants de la corporació, 3 representants dels empleats i els assessors que calgui en cada moment concret.

4.2 Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

a) Interpretació autèntica del text de l'Acord, d'acord amb la seva aplicació pràctica.

b) Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la decisió, respecte a qualsevol condició establerta a l'acord, sempre que no siguin temes referits a la potestat d'autoorganització de la corporació ni cap altra competència que legalment

correspongui exercir a la corporació.

c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediatòria o conciliadora.

d) Vigilància del compliment de l'Acord.

e) Denúncia d'incompliment de l'Acord.

f) Totes les activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que estiguin establertes en el seu text i qualsevol altra que, si escau, li pugui ser atribuïda a l'emparedament de disposicions que en un futur es promulguin.

4.3 La Comissió Mixta Paritària es reunirà en sessió ordinària un cop cada 2 mesos i en sessió extraordinària, en qualsevol altra ocasió, al cap de 48 hores que una part ho demani a l'altra per mitjà d'un escrit, en què haurà de constar l'ordre del dia proposat per a la reunió.

Excepcionalment, aquest termini de preavís podrà ésser menor quan es demani justificadament.

S'aixecaran actes de les reunions; els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligatori, i s'actuarà sense envair la competència de les autoritats administratives i els òrgans jurisdiccionals.

4.4 La Comissió Mixta Paritària podrà acordar la constitució de mesos específiques, amb caràcter de paritat, per tractar temes sectorials que afectin un o diversos col·lectius.

### Article 6. Vinculació i condicions més avantatjoses

5.1 En tot allò no previst ni regulat en aquest Acord, les parts actuaran d'acord amb allò que disposen la legislació i les disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

5.2 Qualsevol acord que afecti col·lectius específics i que millori les condicions dels empleats serà informat per la Comissió Mixta Paritària.

#### 5.3 Vinculació a la totalitat:

a) Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

b) En el cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral o contenciós-administrativa anul·lés totalment o parcialment algunes de les seves clàusules o articles, ambdues parts acataran allò que s'estableixi per sentència ferma, sens perjudici de negociar les matèries anul·lades, tot i que la resta de l'Acord quedi en vigor, llevat que es tracti de matèries que afectin condicions substancials de la relació de treball.

### Article 7. Conciliació i mediació

Les parts negociadores d'aquest Acord acorden expressament i voluntàriament el sotmeti-me'n a l'òrgan de mediació i conciliació del Cemical en aquelles matèries en

què no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tan sols a través de la Comissió Mixta d'interpretació de l'Acord, tant si estan regulades en l'Acord com si afecten l'aplicació de normativa que afecti la relació laboral o la prestació de serveis.

### Capítol 2

#### Condicions de treball

#### Secció 1. Jornada laboral i horari

#### Article 8. Jornada laboral i horari

##### 8.1 Jornada ordinària

8.1.1 Serà com a norma general la que a continuació s'estableix, la qual podrà ser adaptada a les peculiaritats i exigències de cadascun dels serveis, per racionalitzar el cost i millorar el servei.

S'estableix com a jornada laboral ordinària la de 37,00 hores setmanals. A partir del 1 gener del 2009, i per el resta de vigència de l'acord, es durà a terme una revisió dins de la CMP en funció de la jornada mitjana de la comarca per intentar arribar al promig de set hores de dilluns a divendres. Els dissabtes per al servei de registre d'entrada es farà en torns rotatius. Els/les treballadors/ores afectats/des en servei els dissabtes la setmana següent disposaran de totes les tardes lliures.

Horari del personal administratiu i auxiliars de l'Ajuntament: matins de 8.00 a 14.30 h, una tarda a la setmana de 17.00 h a 20.00 h i un dissabte de cada 4, en torns rotatius, per cobrir el servei de registre d'entrada, en horari de 9.00 h. a 14.00 h.

Neteja viària jornada ordinària de dilluns a dijous de 8,00 a 13 i de 15,00 a 17,30 h, divendres de 8.00 a 13.00 h i de 15.00 a 17.00 h. Jornada 1 maig a 30 juny: de dilluns a dijous 7.00 a 14.30 els divendres de 7.30 h a 14.30 h. Jornada d'estiu d'1 juliol al 15 de setembre: horari de dilluns a dijous 7.30 a 14.00 h, divendres de 7.30 h a 13.30 h.

Jardineria, manteniment, logística, pintura i obres: jornada ordinària de dilluns a dijous de 7.30 h a 15.00 h i divendres de 7.30 h a 14.30 h des de 16 de setembre fins al 31 de març. De l'1 d'abril al 30 juny horari de 6.30 a 14.00 h dilluns a dijous i divendres de 6.30 a 13.30 h. I de l'1 de juliol al 15 de setembre horari de dilluns a dijous de 6.30 a 13.00 h i divendres de 6.30 h a 12.30 h.

Serveis especials neteja mercat els dissabtes, per tots/es els treballadors/ores de la brigada, un operari cada dissabte de forma rotativa de 15.00 h a 19.00h i amb una compensació per servei de dissabte de un dia sencer entre setmana elegit per el treballador i acordat amb el cap de brigada.

8.1.2 Per a la resta de treballadors/res no contemplats dins del apartat anterior, el seu horari es regularà i acordarà a la CMP, en funció de les necessitats del servei. Neteja edificis i conserges col·legis, es mantindrà l'horari actual adequant-se a 37 hores.

8.2 Les vacances d'estiu seran de 23 dies laborals i es faran als mesos de juny, juliol, agost i setembre (1 de juny al 30 de Setembre).

8.3 Les festes (Nadal i Setmana Santa) es

## Generalitat de Catalunya

reparteixen en 2 torns i a cada treballador/a de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que canviarà de torn any rere any de forma rotativa, inclòs la Policia Local

8.4 La pausa a la feina és la que estipula el present Acord. En el cas de la Policia Local, cal estar sempre localitzable per tal motiu es negociarà dins de la Comissió Paritària les característiques específiques d'aplicació i compensació.

El còmput total anual d'hores de treball efectiu serà calculat de la següent forma:

Als dies naturals de l'any es descomptaran:

Els 12 dies de festes nacionals anuals.

Els 2 dies de festes locals anuals.

Els 23 dies laborals de vacances.

104 dies de dissabtes i diumenges.

24 i 31 de desembre festius. No obstant i únicament amb la finalitat de prestar el servei de registre d'entrada, un/a treballador/a per cadascun dels dies cobrirà de forma rotativa de 9 a 13,30 h l'esmenta't servei, si bé serà compensat amb un dia de festa a la data que sol·licitin.

5 gener dia amb jornada intensiva de 8,00 a 14,30 h.

Dijous sant es farà jornada intensiva de 8 h a 14,30 hores.

El resultat seran els dies laborables que s'han de treballar a l'any.

8.5 Jornada d'estiu per al personal administratiu

Es farà en el període comprès entre l'1 de juliol i el 15 de setembre en jornada continuada de matí de les 8.00 a les 14.30 h personal administratiu.

8.6 El calendari laboral per al personal compres dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, abans del final de l'any (2 mesos), s'exposarà al tauler d'anuncis de l'Ajuntament el calendari laboral anual acordat per a l'any següent. En el calendari laboral anual quedarà distribuït el còmput total d'hores de treball, segons la jornada ordinària i d'estiu de l'any. El calendari laboral s'acordarà en la Comissió Mixta Paritària.

8.7 En el cas que interressi que els treballadors temporals liquidin les vacances, se'ls ho haurà de comunicar amb una antelació de 15 dies al final del seu contracte.

8.8 La Comissió Paritària informará sobre els possibles imprevistos en qüestions de calendari laboral, vacances i treball.

8.9 Els serveis no quedaran desprotegits a l'hora de fer els quadres d'horaris i torns de vacances.

8.10 El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari de treball que estableixi l'Ajuntament, prèvia consulta als representants dels treballadors/ores i d'aquest es donarà puntual informació documental al delegat/da de personal, mensualment.

### Article 9. Canvi d'activitat

En relació amb aquell personal en situació d'actiu que superi l'edat de 50 anys i que ocupi llocs de treball que per les seves característiques suposin un cert risc per a la seva integritat física i psíquica, amb informe

mèdic, l'Ajuntament el canviarà a un lloc de treball en què, d'acord amb la seva edat i capacitat, sigui més operatiu, sense que suposi la pèrdua dels drets adquirits en la seva categoria del lloc de treball, previ coneixement del treballador/a afectada i la participació del delegat/da de personal o representants legals dins de la Comissió Mixta.

Article 10. Descans per al dinar o berenar-sopar

a) Es reconeix al personal amb una jornada laboral continuada superior a 6 hores la facultat de disposar de 30 minuts, al personal entre 5 hores i 1 minut i 6 hores la facultat de disposar de 20 minuts i al personal entre 4 hores i 1 minut i 5 hores la facultat de disposar de 15 minuts, per al dinar o berenar-sopar, computables com a treball efectiu, ajustant-se a les necessitats del servei i del lloc de treball a criteri del cap del servei o departament.

b) S'establiran uns quadrants -horaris on es determinaran els diferents torns per poder gaudir del descans per al dinar o berenar-sopar, acordats en cada departament, respectant sempre les necessitats del servei.

c) Si l'Ajuntament disposés d'instal·lacions adequades de menjador, els treballadors/ores restarien obligats a gaudir del descans dintre de les dependències municipals.

d) El descans per al dinar o el berenar-sopar dels funcionaris de la Policia Local se supeditarà a les exigències del servei diari.

### Article 11. Absències

Pel que fa a les absències de caràcter imprevisible que no es puguin justificar amb anterioritat, s'hauran de comunicar al responsable corresponent si és possible el mateix dia o com a màxim dins de les 24 hores següents a l'absència. Aquestes s'hauran de justificar de forma documental.

### Secció 2 Classificació professional i organització del treball

#### Article 12. Classificació professional

a) La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als empleats/des d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establiran en la relació de llocs de treball.

b) Els delegats dels treballadors seran informats de l'elaboració de la relació de llocs de treball, plantilla orgànica i règim de retribucions i oferta d'ocupació pública de treball.

c) En el cas que n'hi hagi, l'oferta d'ocupació pública s'haurà de presentar als delegats dels treballadors per a la seva informació.

d) En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa la normativa de aplicació i Estatut Bàsic de l'empleat Públic

#### Article 13. Organització del treball

L'organització del treball correspon a l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui. No obstant això, la corporació donarà participació als representants dels treballadors sobre els temes que preceptivament establi-

xin les disposicions legals de l'Estatut dels treballadors i de la funció pública, així com en temes relacionats amb la prevenció de riscos.

### Secció 3 Vacances, llicències i permisos

#### Article 14. Vacances

14.1 Amb caràcter general les vacances podran gaudir-se al llarg de l'any, però preferentment en el període comprès entre el dia 1 de juny i el dia 30 de setembre. Excepte la Policia Local, que es regirà pel que disposa l'annex B, d'aquest acord.

14.2 S'hauran de sol·licitar a l'àrea de Recursos Humans abans del dia 1 de maig de l'any en curs.

14.3 La planificació de les vacances la realitzarà l'àrea de recursos humans, prèvia consulta als delegats dels treballadors. Es comunicarà als treballadors amb una antelació de 2 mesos.

14.4 Tot el personal gaudirà de 23 dies laborals de vacances de dilluns a divendres, dissabtes i diumenges no són dies a aquest efectes com laborals.

14.5 La corporació acordarà els serveis mínims en el període de vacances dins del marc de la comissió mixta.

14.6 En el cas de causar baixa laboral abans d'iniciar el període de vacances, si es presenta la corresponent justificació documental, aquest quedarà ajornat i se'n podrà gaudir en un altre període de temps.

14.7 Si durant el període de vacances s'ha ingressat en un centre hospitalari, dels dies d'hospitalització se'n podrà gaudir com a vacances en un altre període de temps, prèvia presentació documental del període d'ingrés.

14.8 El gaudi d'aquests dies pendents dels apartats 14.5, 14.6 i 14.7 es farà en un altre període de temps, salvaguardant les necessitats del servei, amb l'acord del responsable del departament i de recursos humans.

14.9 En cas de permís maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs s'aplicarà l'establert a l'article 16 de la Llei 8/2006 de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques i per a tots/es els/les treballadors/ores de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

#### Article 15. Assumptes propis

15.1.1 Es podrà disposar de fins a 9 dies de permís a l'any per raó d'assumptes propis i amb 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, amb un increment addicional de 1 dia per cada trienni complert a partir del vuitè, entès el permís per cobrir necessitats personals, sense necessitat de justificació documental

15.1.2 En contractacions temporals, els dies d'assumptes propis segons l'article 15.1 seran els dies que proporcionalment corresponguin a la durada del contracte.

15.1.3 La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos s'haurà de garantir que la mateixa unitat orgànica on es pres-

## Generalitat de Catalunya

ten els serveis assumeixi, sense cap perjudici per a tercers o per a la pròpia organització, les tasques del treballador/a que demana el permís.

15.1.4 Aquests dies d'assumptes propis s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de 48 hores, llevat d'una urgència justificada. En cas de no rebre cap tipus de resposta escrita, es donarà com acceptada la sol·licitud del permís per assumptes propis.

15.1.5 Es gaudirà, preferiblement dels dies d'assumptes propis seguits fins un màxim de quatre dies per Setmana Santa i quatre dies seguits per Nadal. La resta dels dies es demanaran al llarg de l'any i amb el vist-i-plau del cap de departament. La policia Local serà tres dies en Setmana Santa i tres dies per Nadal.

Si per raons del servei es deneguen per escrit dies d'assumptes propis sol·licitats, es podran gaudir fins al primer mes de l'any següent.

15.1.6 Els dies 24 i 31 de desembre són dies festius, 5 de gener i dijous Sant s'entendran com a dies de jornada intensiva per a tota la plantilla. Si els dies 24 i 31 de desembre coincideixen en dissabte, festiu o dia no laborable, s'incorporaran dos dies més al calendari laboral com a dies de permís per assumptes propis.

### Article 16. Permisos

Es concediran permisos sense pèrdua de retribucions per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a dos dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Concursos a proves selectives de l'ajuntament, els dies en què tindran lloc aquests, amb la deguda justificació documental posterior. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interès particular del empleat públic. Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la Corporació, sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Mesures per a la conciliació de la vida

personal, familiar i laboral

16.1 Condicions generals comunes a totes les mesures

a) Al personal funcionari interí i indefinit no fix, li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

b) Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o pre-adoptiu.

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

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

1. Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació

2. Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau

3. Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors/es

4. Permisos per atendre fills discapacitats

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

e) Els permisos regulats per aquest Acord són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

### 16.2 Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

### 16.3 Permís per matrimoni d'un familiar

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

### 16.4 Permís de maternitat per part

a) El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supò-

sits de part múltiple. L'altre progenitor/a, 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.

b) 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 per a la mare.

c) La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en 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. La mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

d) El/la progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del/la progenitor/a 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 discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

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

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

g) Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

16.5 Permís de maternitat per adopció o

## Generalitat de Catalunya

### acolliment

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

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

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

c) Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

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

### 16.6 Permís per naixement, adopció o acolliment

El/la progenitor/a que no gaudeix 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/da o acollit/da 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.

### 16.7 Permís de paternitat

a) Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

1. des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrati-

va o judicial d'acolliment

2. durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís de maternitat,

3. també immediatament després del finiment d'aquest permís.

b) Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

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

### 16.8 Permís per lactància

a) L'empleat/da públic/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

La dona, per voluntat seva, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora (o la proporció corresponent en casos múltiples) amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos al apartat b) a l'acord a que arribi amb l'empresari (administració) respectant, en el seu cas, lo ja establert.

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

### 16.9 Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

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 fins a un màxim de tretze setmanes (que són les tretze setmanes addicionals que es regulen al permís per part). Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

### 16.10 Permisos per a atendre fills discapacitats

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

### 16.11 Permís prenatal

a) Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a

exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

### 16.12 Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

a) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix fora de la comarca de l'Anoia. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

b) En el cas de familiars de tercer grau d'afinitat o consanguinitat, té una durada d'un dia. En cas de desplaçament fora de Catalunya, serà de dos dies.

### 16.13 Permís sense retribució per atendre un familiar

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

### 16.14 Permisos per situacions de violència de gènere

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

b) Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada que, en els supòsits no inclosos a l'article... d'aquest Acord, comportaran la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

### 16.15 Permisos de flexibilitat horària recuperable

a) Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de

## Generalitat de Catalunya

recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

### b) Modificació del horari

Els treballadors/ores que tinguin fills menors de 3 anys i en edat d'escolarització fins als 12 anys podran sol·licitar per escrit a l'Ajuntament una modificació de l'horari de començament de la seva jornada de treball, sempre que no afecti notablement el funcionament de l'àrea i amb el vistiplau del seu cap de departament i regidor per poder atendre les necessitats horàries escolars, modificació que serà recuperada diàriament en la mateixa jornada de treball

16.16 Permis per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill o filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-la llicència per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La llicència finalitzarà el dia que s'iniciï el permís per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

### 16.17 Reduccions de jornada

#### 16.17.1 Requisits per a la seva concessió

a) Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

#### 16.17.2 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

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

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

c) El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.

Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

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

Els empleats/adés públics/quès poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

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

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

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

16.17.4 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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 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 horari laboral.

16.18 Permis no recuperable per visites mèdiques

Del/la treballador/a, fills o parents fins primer grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari amb la seva posterior justificació documental.

### Article 17. Llicències

a) Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera, laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el empleat/a de l'ajuntament dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. També es podrà concedir al personal funcionari interí i persona laboral indefinit no fix amb una antiguitat ininterrompuda mínima de cinc anys.

b) Es poden concedir llicències per assumptes propis als funcionaris de carrera, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei. També es podrà concedir al personal laboral indefinit no fix amb una antiguitat ininterrompuda mínima de cinc anys.

c) Les situacions d'incapacitat temporal dels empleats que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada de inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat Social aplicable en cada cas.

La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

d) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria

### Article 18. Excedències

El personal compres dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, té el dret de gaudir de les excedències regulades de conformitat amb les disposicions de la normativa vigent en matèria de la funció pública, pel personal funcionari, i amb allò establert en l'Estatut dels Treballadors, pel personal laboral

#### Secció 4 Règim disciplinari

### Article 19. Règim disciplinari

a) El règim disciplinari del personal laboral s'ajustarà a allò que disposi l'EBEP, i a les lleis de la funció pública catalana que es dictin en desenvolupament d'aquest. En concret, la tipificació de faltes molt greus serà l'establerta en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat Públic i al Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública o normativa que el substitueixi. Les faltes greus i lleus seran les tipificades en el Decret legislatiu 1/1997 o normativa que el substitueixi. El procediment disciplinari es regularà de conformitat amb el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya o normativa que el substitueixi.

b) Per a els funcionaris serà d'aplicació el que disposi l'EBEP, i la legislació específica vigent.

### Capítol 3

#### Disposicions econòmiques

### Article 20. Increment salarial

Els increments salarials anuals que s'apliquin durant la vigència d'aquest Acord seran els que determini la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada any, actualitzant la diferència percentual des de gener 2008. A efectes de Policia local judicis i acord fidelitat s'aplicarà des de juliol 2008

## Generalitat de Catalunya

### Article 21. Estructura salarial

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries

#### Retribucions bàsiques:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, les diferents agrupacions professionals (E)) i la seva quantia serà la que fixi anualment la Llei de pressupostos generals de l'estat de cada any. Seran d'aplicació els sous establerts actualment i es considerarà la sol·licitud dins del 2008 de la valoració de llocs de treball i la valoració final de llocs de treball realitzada.

b) Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada 3 anys de servei en el cos o escala, classe o categoria que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup. Quant a la seva meritació i quantia serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

#### Retribucions complementàries:

Sense perjudici del desenvolupament que es realitzi per la normativa autonòmica de les disposicions de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, són:

a) Complement de destinació: Consisteix en una quantitat que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball i la seva quantia vendrà fixada, per a cada grup de classificació professional de la Llei de Pressupostos generals de l'estat de cada any. El Ple de la corporació determinarà el nivell corresponent a cada u dintre dels límits mínims i màxims que determini la normativa existent. A1 del mínim 22 al 30 màxim; A2 del 18 al 26, C1 del 14 al 22; C2 del 12 al 18 i AP (E) del 10 al 14).

b) Complement específic: destinat a retribuir les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penalitat. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball o altre instrument organitzatiu similar.

c) Complement de productivitat: destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza el president.

e) Gratificacions: correspon a la corporació determinar en el pressupost la quantia global destinada a aquesta assignació amb els límits previstos a la llei. En cap cas no poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació i hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

### Article 22. Pagues extraordinàries

La corporació satisfarà 2 pagues extraordinàries. Aquestes tindran la quantia d'una retribució íntegra mensual (100% de les retribucions bàsiques i complementàries) i seran

abonades juntament amb les nòmines de juny i desembre. A aquest efecte es pagaran el dia 22 dels esmentats mesos. A l'efecte que les pagues extraordinàries coincideixin amb la retribució íntegra mensual, les quantitats anuals corresponents a retribucions complementàries i ajuda familiar s'abonaran per catorzenes parts.

La data límit d'ingrés de la nòmina als comptes corrents i de pagament en efectiu és el dia 28 de cada mes, si no hi ha cap inconvenient. Si és un dia festiu, s'ha d'avançar 1 dia.

### Article 23. Treballs extraordinaris

Es tendirà a eliminar les hores extraordinàries. Només es podran realitzar amb caràcter excepcional, sempre que sigui per realitzar treballs urgents, imprevistos i no habituals, prèvia proposta del responsable corresponent.

A proposta dels caps de departament, quant sigui necessari pel bon funcionament dels serveis, i dins dels marges legals establerts. Es podrà proposar la realització d'hores extres amb els següents criteris:

Les hores extres són de realització voluntària per part dels treballadors/ores de l'Ajuntament.

A petició del treballador, les hores extraordinàries es podran compensar amb hores festives; amb un coeficient corrector de dues hores de festa, per cada hora que es treballi. Les hores extraordinàries especials es podran compensar amb hores festives, amb un coeficient corrector de dues hores i mitja de festa, per cada hora treballada.

#### 23.1 Personal de l'ajuntament

a) L'import de cada hora extraordinària normal (les realitzades de dilluns a divendres) en torn diürn serà equivalent al 155% de les retribucions del treballador/a.

b) L'import de cada hora extraordinària festiva realitzades en dissabtes, diumenges i dies festius en torn diürn, així com les nocturnes de dilluns a dijous, serà equivalent al 170% de les retribucions del treballador/a.

c) L'import de cada hora extraordinària realitzada en torn de nit de divendres, dissabtes, diumenges i dia festiu i vigílies de festius, el seu import serà el 180%. de les retribucions del treballador/a. Sens perjudici del que disposa el paràgraf següent.

d) Les hores realitzades en dies festius especials i abonades al equivalent del 200% de les retribucions del treballador i seran les realitzades els dies:

- 23 de juny torn de nit
- 24 de juny torn de matí
- 24 desembre torn de nit
- 25 desembre torn de matí, tarda i nit
- 26 desembre torn de matí i tarda
- 31 desembre torn de nit
- 1 i 6 de gener torn de matí i tarda
- 5 de gener torn de tarda i nit

#### 23.2 Franges horàries

a) Es consideren hores extres diürnes les realitzades als serveis de torns de matí i tarda (de les 6 h a les 22 hores) de dilluns a diumenge.

b) Es consideren hores extres nocturnes les realitzades al servei de torn de nit de dilluns a diumenge (de les 22 hores a les 6 hores del dia següent).

Es retribuiran les hores extres realitzades al torn de nit de divendres, dissabtes, diumenges, dissabtes i diumenges complets i la resta de dies festius nacionals, autonòmics i locals amb el 180% de les retribucions bàsiques i complementàries que percep cada empleat públic. O es compensarà cada hora de les descrites en proporció al % corresponent.

23.3 Per garantir les mateixes oportunitats a tots els treballadors/ores, es fixarà una roda per realitzar les hores extraordinàries, que s'haurà de respectar en tot moment.

#### 23.4 Pagament hores extraordinàries:

Previ informe del cap del departament, les hores extres realitzades en la primera quinzena de mes es faran efectives en el mateix mes. Les realitzades a partir del dia 16 s'abonaran en la nòmina del mes següent

23.5 Els delegats dels treballadors tindran coneixement documental dels treballs extraordinaris efectuats pels treballadors de l'Ajuntament.

### Article 24. Fons per la millora de la prestació dels serveis públics

Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal de incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat, tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència d'aquest acord.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal de l'ajuntament de santa Margarida de Montbui, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment de objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

### Article 25. Desplaçaments i dietes

25.1 S'abonaran en concepte de desplaçaments i dietes amb caràcter extra salarial totes les despeses que puguin sorgir quan un treballador de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui hagi de desplaçar-se per motius de feina i segons la normativa d'aplicació.

25.2 Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral de cada cas, es considerarà que l'hora de finalització de la jornada laboral és a les 14,00 hores.

El règim de despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionament i de peatges d'autopistes.

El preu del quilometratge es fixa a 0,19 EUR/Km.

25.3 Els desplaçaments i les dietes es pagaran en un termini màxim d'1 mes des de la data de la seva realització.

25.4 Cursos que impliquin desplaçament

## Generalitat de Catalunya

continua per a qualsevol treballador/a de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord:

a) Amb l'antelació suficient si es possible, es demanarà via instància dirigida al Sr/a. alcalde/sa l'import corresponent al desplaçament, i dietes de manutenció calculades pel treballador/a segons el coneixement del curs i duració del mateix per ser ingressat segons l'exposat al punt 23.4

b) Aquest concepte, haurà de ser ingressat, en tot cas en nòmina, segons lo regulat a l'article 23 i abans de l'inici de cada curs. Si per qualsevol motiu a l'inici de curs el empleat públic no ha rebut l'ingrés que sol·licita, serà demanat directament a Tresoreria Municipal, els quals anticiparan en qualitat de bestreta l'import demanat, havent de justificar documentalment, segons full de dietes existent, les circumstàncies i despeses ocasionades, de forma immediata i posterior a la finalització del curs.

c) Aquestes dietes seran abonades sense dependre de la duració del curs, excepte seminaris o cursos de formació d'un dia, els quals seran abonats segons la fórmula del punt 23.4

### Capítol 4

#### Modalitats d'accés, selecció, provisió de places, promoció

#### Article 26. Selecció de personal i promoció interna

26.1 Els representants dels treballadors podran escollir 1 dels seus membres o persona que deleguin perquè assisteixi a les proves i sessions dels tribunals qualificadors convocats per cobrir les places vacants del personal amb veu.

26.2 Les places vacants i de nova creació, quan sigui possible, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs o de concurs oposició. Podran accedir-hi els treballadors que acreditin posseir les condicions que es requereixen i també una antiguitat mínima en la categoria immediatament anterior de 2 anys, i haver accedit a l'esmentada categoria de conformitat amb els principis i procediments establerts constitucional i legalment.

26.3 A totes aquelles contractacions en què es prevegi una duració superior als 3 mesos, excepte les contractacions d'urgència, se'ls donarà la suficient publicitat perquè qualsevol treballador pugui accedir al lloc de treball, en el cas de reunir els requisits establerts.

26.4 Dins de la vigència d'aquest acord es tendirà a anar cobrint totes les possibles places del catàleg de llocs de treball que puguin anar quedant vacants, depenent de l'oferta pública de cada any.

26.5 Els delegats seran informats de les bases abans de la seva aprovació, a l'efecte de poder presentar propostes i esmenes si ho consideren adient.

#### Article 27. Lliure accés

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per

personal de nou ingrés. Aquest ingrés s'ha d'adaptar, en tots els casos, al reglament del personal al servei de les entitats local, a aquest acord i a la resta de normativa aplicable.

#### Article 28. Reingrés d'excedents voluntaris

Els treballadors en excedència voluntària que demanin el seu reingrés en el termini legal previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria a les que hi hagi en aquell moment a la corporació.

### Capítol 5

#### Seguretat, i Salut Laboral

#### Article 29. Comissió de Seguretat i Salut Laboral

a) Es crearà la Comissió de Seguretat, i Salut Laboral. Estarà formada per 3 delegats dels treballadors, 3 membres de la corporació i serà assistida per assessors tècnics en la matèria i regulat a la Llei de prevenció de riscos laborals.

b) En les matèries que afectin la seguretat, i salut laborals, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

c) La Comissió de Seguretat i Salut Laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

Seguretat: espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.

Higiene: vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.

Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

#### Article 30. Funcions de la Comissió de Seguretat, Salut i Higiene

La Comissió podrà proposar a la corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

Si es justificqués mitjançant informe mèdic que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, serà traslladat, sempre que sigui possible, a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, d'acord amb l'interessat, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

a) Es té dret a canviar de lloc de treball des del principi de l'embaràs si les condicions de treball poden suposar un risc per a la salut de la mare o fetus i s'han de mantenir les mateixes retribucions econòmiques.

b) Totes les dependències municipals han de disposar de farmàcia, amb el material mínim necessari establert.

c) L'Ajuntament ha d'adoptar mesures perquè no s'obligui cap treballador/a a efectuar tasques que posin en perill la seva vida o integritat física i també en les circumstàncies especials que requereixin feines perilloses però ineludibles.

d) Als treballadors/ores que facin tasques de soldadura, se'ls han de facilitar ulleres per a soldadures i adaptables a les seves condicions físiques, en el cas de patir-ne alguna.

e) Revisió mèdica. El personal serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. El departament de personal establirà el sistema per realitzar les revisions.

f) Als treballador/ores que per la seva condició física necessiten lents de contacte o ulleres, si es demostra que se'ls les han trencat dins de la seva jornada laboral, se'ls facilitarà l'import de la reparació de les lents de contacte en cas que es puguin reparar i l'import d'unes lents noves en cas que no sigui possible la reparació, per un import màxim de 150 EUR.

En tot cas, el treballador/a haurà de presentar prèviament les ulleres trencades amb la corresponent factura de la reparació o l'import d'unes de noves per poder procedir a la seva aprovació.

g) Els delegats del Comitè de Seguretat i Salut Laborals tindran un crèdit horari de 180 hores anuals, a l'efecte de dedicació a les seves tasques com a delegats.

### Capítol 6

#### Prestacions socials

Revisades segons diferència percentual, i sense caràcter retroactiu per al 2008, es creen les següents ajudes socials:

#### Article 31 Ajut per la llar d'infants

31.1 Objecte: aquest ajut té per finalitat col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels infants del personal a la llar d'infants. No s'inclouen les despeses originades en concepte de matrícula, transport, menjador o qualsevol altre servei extraescolar.

31.2 Causant: fills o filles dels/les treballadors/res de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

#### 31.3 Requisits:

a) Tenir fins a un màxim de 3 anys.

b) Queda exclòs d'aquest ajut el personal que hagi demanat l'excedència voluntària per tenir cura del fill o filla pel qual demanen l'ajut.

#### 31.4 Documentació:

a) Fotocòpia del llibre de família on figure inscrit el/la causant o, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció.

b) Certificat o rebuts de la llar d'infants, amb segell del centre i signatura del director/a o òrgan habilitat corresponent, on constin: el nom del fill o filla que hi ha assistit, la raó social de l'entitat, el seu NIF, tots els mesos d'assistència a la llar d'infants a l'any anterior, i la quantitat abonada per aquest fet. També s'acceptaran els rebuts de les entitats bancàries sempre i quan hi constin les mateixes dades.

#### 31.5 Import de l'ajut.

L'import d'aquest ajut és l'abonament de la totalitat de la matrícula de l'escola bressol.

#### Article 32. Ajut per estudis universitaris



## Generalitat de Catalunya

32.1 Objecte: aquest ajut té per finalitat sufragar, en part, les despeses de matrícula per cursar estudis conduents a l'obtenció de títols universitaris oficials i homologats i els títols propis de les universitats fins al segon cicle.

En queden exclosos: els estudis del tercer cicle (doctorats, ensenyaments de postgrau, màsters, etc.) i, en general, tots els estudis no reglats conduents a una titulació no oficial.

### 32.2 Causants:

a) Fills o filles del personal que estiguin estudiant a la universitat i convisquin amb el pare i/o la mare.

### 32.3 Requisits:

a) Complir amb el Plec de condicions aprovat per la Corporació municipal per a l'atorgament d'ajuts universitaris als residents al municipi a excepció de la residència al municipi.

### 32.4 Import de l'ajut:

L'import de l'ajut es fixa en la quantitat de dos-cents setanta EUR (270 EUR).

## Article 33. Jubilació personal laboral

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació del personal laboral, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

El treballador afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà els representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

## Article 34. Premi per jubilació anticipada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la corporació podrà pactar amb el personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

E: Edat	Q: Quantitat (en mensualitats)
60	22
61	18
62	14
63	10
64	6

2. A partir dels 62 i fins als 64 anys, si la persona interessada ho sol·licita, se li aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior, sempre que no es superi la disponibilitat pressupostària per aquest assumpte.

3. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el treballador/a de l'ajuntament demani jubilar-se, és a dir fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació

per a l'any següent, en cas de que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se la a tots/es els/les sol·licitats/des, es concediran per ordre de major a menor edat d'aquests, passant al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

4. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicaran als representants dels/les treballadors/ores.

## Article 35. Premi per permanència i condecoracions

35.1 S'atorgarà un permís de vacances per als treballadors que per la seva dedicació i permanència hagin complert els següents anys treballant a l'Ajuntament:

Per 20 anys de servei: un permís de vacances de 7 dies laborals + 100 EUR

Per 25 anys de servei: un permís de vacances de 10 dies laborals +150EUR

Per 30 anys de servei: un permís de vacances de 12 dies laborals +200 EUR

Per 35 anys de servei: un permís de vacances de 15 dies laborals +250 EUR

Per 40 anys de servei: un permís de vacances de 20 dies laborals +300 EUR

A partir dels 40 anys de servei, cada any treballat de més donarà lloc a 1 dia laboral de vacances més.

El pagament d'aquest premis es realitzaran a sol·licitud del funcionari, essent remunerat en tot cas un mes posterior a la sol·licitud. Aquests premis econòmics no són de caràcter retroactiu, si no de nova creació.

### 35.2 Expedient personals

S'han d'incloure a cada expedient personal les felicitacions rebudes per serveis efectuats, procedents del consistori, patronats, entitats o particulars.

### 35.3 Condecoracions del personal funcionari de la Policia Local

Es farà lliurament al personal funcionari de la Policia Local de les condecoracions demostratives d'agraïments pels serveis professionals prestats al municipi, en els termes que s'indiquen a l'annex A que forma part d'aquest acord.

## Article 36. Premi per núpries

Els premis per aquests conceptes seran els que estiguin determinats per la normativa legal sobre aquesta matèria per al personal de l'ajuntament i els determinats segons l'acord de la Comissió de Govern de data 18 d'octubre de 1999.

## Article 37. Assistència a judicis

37.1 L'Ajuntament facilitarà i es farà càrrec de les despeses d'assessorament legal i defensa jurídica de tots els treballadors que en l'exercici responsable de les seves funcions tinguin conflictes judicials amb terceres persones.

Els empleats públics de l'Ajuntament, en matèria d'assistència a judicis, es regiran pel següent:

### 37.2 Respecte al tema de l'assistència a

judicis, en el cas que qualsevol membre de la Policia Local hagi d'assistir a una vista judicial per raó del servei o altre treballador/a de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, l'Ajuntament abonarà les despeses ocasionades de la següent forma:

37.3 Si un treballador/a ha d'assistir a un jutjat per raons relacionades amb la seva feina, fora de la seva jornada de treball, podrà escollir entre dies festius per acumulació d'hores, si s'escau, o una compensació econòmica segons el següent:

a) Vista a Igualada: Compensació acumulació d'hores, per cada hora el doble en descans o pagament de 50 EUR.

b) Vista Fora del Partit Judicial a la província de Barcelona: compensació acumulació d'hores, per cada hora el doble en descans o pagament de 60 EUR.

c) Vista fora del Partit Judicial i fora de la província de Barcelona: compensació acumulació d'hores, per cada hora el doble en descans o pagament de 80 EUR

d) Vista fora del Partit Judicial i fora de Catalunya: compensació acumulació d'hores, per cada hora el doble en descans (a determinar el número d'hores pel cap del departament) o pagament de 100 EUR.

37.4 El pagament d'aquests supòsits, serà abonat segons estableix l'apartat 23.4 d'aquest acord.

Aquestes quantitats seran revisades percentualment segons acord.

Si el treballador/a està realitzant el seu torn normal de treball, no tindrà dret a cap retribució ni compensació per les hores.

37.5 Desplaçament: En el cas que el judici es faci fora del partit judicial d'Igualada, el consistori abonarà, atès el model de sol·licitud de dietes, i amb el vist i plau del cap corresponent (Policia Local...), les despeses ocasionades pel quilometratge, manutenció o allotjament. Si s'escau, el desplaçament es sol·licitarà per separat del sistema descrit al apartat 37.3 i s'estarà en tot cas al pagament segons estableix l'apartat 23.4.

37.6 Si un/a treballador/a que ha de treballar en el torn de nit té l'obligació d'assistir a una vista judicial, tindrà dret a treballar en el torn de nit de la vigília fins a les 2 de la matinada per garantir-ne el descans per al dia de la vista.

## Article 38. Assistència jurídica i assegurança vida

38.1 L'Ajuntament facilitarà i es farà càrrec de les despeses d'assessorament legal i defensa jurídica de tots els treballadors que en l'exercici responsable de les seves funcions tinguin conflictes judicials amb terceres persones.

38.2 L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica competent i especialitzada (contractant els serveis del gabinet jurídic que s'arribi a consensuar entre les parts) al treballador/a a qui es faci un requeriment per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

38.3 L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurances d'invalidesa (absoluta o

## Generalitat de Catalunya

total) o mort per accident laboral per a tots els/les treballadors/res de l'Ajuntament. Amb un import indemnitzador de 80.000 EUR en el cas de mort o invalidesa per accident laboral. Els assegurats que vulguin nomenar un beneficiari en concret ho han de fer personalment per escrit davant la companyia asseguradora.

### Article 39. Bestretes

El personal podrà demanar una bestreta, que consistirà a avançar les pagues extraordinàries que corresponguin a aquell any.

Bestretes reintegrables: es podrà concedir al personal bestretes reintegrables, a fi d'atendre necessitats personals, de fins a 2 mensualitats de les seves retribucions, amb un termini màxim de reintegrament de 24 mesos.

S'hauran de sol·licitar per mitjà d'escrit, en què s'indicarà la quantitat de la bestreta, el motiu de la sol·licitud i el termini màxim de reintegrament, per procedir a la seva aprovació.

No es podrà demanar una altra bestreta reintegrable abans de tornar íntegrament la demanada anteriorment.

### Article 40. Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionades per catàstrofes climatològiques, incendis, accidents greus, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a 3 mensualitats de les seves retribucions íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut un any des de l'atorgament, subjectant-ne a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes amb el reintegrament de un termini màxim de 36 mesos a partir de l'any.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

### Article 41. Roba de feina

41.1 L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors els estris i la roba necessaris per al desenvolupament del seu treball. Les característiques de la roba de feina seran les més adequades segons les necessitats de cada servei.

1. Brigada municipal, personal eventual, plans d'ocupació i tallers d'ocupació:

Vestuari anual: 3 camises d'estiu, 3 camises d'hivern, 3 pantalons d'estiu, 3 pantalons d'hivern, 2 jerséis d'hivern, anorac i caçadora, botes de seguretat hivern i sabates de seguretat estiu.

El vestuari es reemplaçarà quan es deteriori dins del any a sol·licitud del treballador/a.

2. Personal neteja:

Vestuari anual: 2 bates d'estiu, 2 bates d'hivern i sabates a determinar entre treballadors/ores i ajuntament.

El vestuari es reemplaçarà quan es deteriori dins del any a sol·licitud del treballador/a

a) Agutzil de l'Ajuntament

1 pantalon d'hivern cada any

1 pantalon d'estiu cada any  
1 camisa d'hivern cada any  
1 camisa d'estiu cada any  
1 jaqueta curta, parell de sabates, jersei i gorra a reposar quan es deteriorin  
b) Personal de la Policia Local de l'Ajuntament

L'Ajuntament ha de facilitar la roba i els elements d'identificació en 2 dates: l'una a l'estiu i l'altra a l'hivern.

Material mínim de què serà dotat cada membre de la plantilla de la Policia Local:

Uniforme operatiu:

3 camises de màniga llarga

4 camises de màniga curta

1 folre polar

1 anorac

2 pantalons d'hivern

2 pantalons d'estiu

1 gorra de plat d'hivern

1 gorra de plat d'estiu

1 funda de gorra

1 cinturó de niló negre

1 funda de pistola

1 manilles

1 funda de manilles

1 defensa

1 funda de defensa

1 esprai de defensa

1 funda d'esprai

1 funda de guants

1 carter a funda de credencial

1 xiulet

1 funda de xiulet

1 armilla reflectora

1 guants

1 bufanda tubular

Uniforme de campanya

2 pantalons operatius (chester)

1 botes

1 gorra

1 conjunt impermeable

1 botes d'aigua

Uniforme de representació

1 jaqueta

1 camisa blanca

1 corbata negra

1 agulla de corbata

1 guants blancs

Uniforme de motorista

2 pantalons de motorista d'hivern

2 pantalons de motorista d'estiu

2 jersei de coll alt

1 botes

1 guants d'hivern

1 guants d'estiu

1 casc

1 gorra de plec

2 parells de mitjons gruixuts

Cada peça portarà els distintius i escuts corresponents al cos de la Policia Local i també les xarretes, si s'escau.

L'Ajuntament facilitarà anualment la reposició automàtica de les següents peces de roba:

Vestuari d'estiu anual

1 camisa de màniga curta

1 pantalons

4 parells de mitjons negres

Vestuari d'hivern anual

1 camisa de màniga llarga

1 pantalons

4 parells de mitjons negres

1 sabates

La resta de material de dotació es reposarà en cas de deteriorament, sempre que el funcionari presenti la peça deteriorada. Qualsevol peça deteriorada per causes del servei es reposarà de forma immediata quan el treballador/a presenti la peça, sense que es consideri bestreta de la corresponent.

El lliurament del vestuari s'efectuarà en les dates següents: a l'estiu abans del 15 de maig i a l'hivern abans del 15 d'octubre. Es reserva una partida de diners en el pressupost anual de la Policia Local per al material de reposició.

Als funcionaris de nou ingrés de forma interina a la plantilla se'ls facilitarà l'uniforme complet i serà el cap de la Policia Local qui determini el vestuari de què han de ser dotats segons l'època de l'any.

L'anorac, folre polar, jaqueta de representació i el conjunt impermeable es renten a la tintoreria, i l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses. Això serà aplicable a la resta de peces de l'uniforme en cas de taques de sang, oli o altres líquids i/o materials semblants produïdes durant el servei.

Pel que fa al calçat, cal dotar de calçat adequat els treballadors amb problemes als peus, prèvia justificació mèdica. Al personal de la Policia Local que per la seva condició física necessiti l'ús de lents de contacte o ulleres, se li facilitarà l'import íntegre en el cas que se li trenquin per raons del servei realitzat.

### Article 42. Renovació del carnet de conduir

Al personal de brigada d'obres que habitualment condueix un vehicle d'aquesta, se li abonarà les despeses econòmiques que suposi la renovació del carnet de conduir i es liquidarà l'import, segons justificant documental, al mes següent al de l'esmentada renovació.

Els costos de la renovació del permís de conduir del personal funcionari de la Policia Local són a càrrec de l'Ajuntament.

### Article 43. Formació professional dels treballadors/ores

La corporació tindrà cura de fomentar i aconseguir per als treballadors/ores municipals les subvencions i els cursos corresponents per a la formació continuada del personal que ho desitgi.

Es crearà una comissió d'estudi de formació, formada per 2 representants de l'Ajuntament, 2 representants dels treballadors i, si escau, tècnics d'altres administracions supramunicipals que puguin informar la comissió, per poder valorar les mancances formatives del personal i proposar aquells cursos adients destinats als treballadors/ores que ho necessitin.

L'assistència del personal serà obligatòria quan els cursos s'imparteixin dins de la jornada laboral.

L'acreditació de l'aprofitament dels cursos es tindrà en compte a l'efecte de la promoció

## Generalitat de Catalunya

interna.

L'Ajuntament facilitarà als delegats dels treballadors informació respecte de l'organització dels cursos de formació per al personal municipal.

Respecte als cursos de català, l'Ajuntament pagarà l'import de la matrícula del curs de català impartit en centres públics homologats pel Consorci de Normalització Lingüística de la Generalitat de Catalunya. Tant sols es pagarà una matrícula per cada nivell de català.

### Article 44. Concessió de beques

a) Es considera beneficiari de les beques tot el personal d'aquest acord al servei de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui.

Les beques seran concedides per a la pràctica d'aquells estudis que estiguin homologats pel Ministeri d'Educació o bé pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

b) Les beques per a la realització d'estudis no homologats pels organismes anteriors només es consideraran en el cas que els esmentats estudis suposin una millora en els coneixements dels treballadors laborals i puguin ser aplicats a la seva feina.

No obstant això, la corporació estudiarà els casos individuals que es presentin, analitzant la possibilitat o no de la concessió de la beca.

La quantia de les beques serà fins al 100% de l'import de la matrícula per als estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, sempre que es realitzin en centres oficials o públics

### Article 45. Complement per incapacitat laboral transitòria

Tots els treballadors que presentin la baixa laboral rebran el 100% de totes les seves retribucions. S'accepta la possibilitat de control mèdic per part de l'Ajuntament i en els casos en què es cregui que poden existir irregularitats l'òrgan competent adoptarà les mesures adequades.

### Capítol 7

#### Garanties sindicals

### Article 46. Drets i facultats sindicals dels delegats dels treballadors/ores

46.1 Els delegats dels treballador/ores disposaran d'un total de 180 hores anuals per cada delegat/da que es podran acumular anualment en una bossa d'hores conjuntament amb la totalitat de delegats de cada sindicat amb representació, tant al Comitè com delegats de personal. Per tal d'evitar abusos i fer més efectiva l'acció sindical, un dels delegats elegits per tal fi serà qui supervisarà i justificarà davant l'Ajuntament l'ús de les hores sindicals.

46.2 El temps emprat en l'acció sindical serà considerat temps de treball i serà remunerat o compensat com a temps de treball.

46.3 Les reunions plenàries dels delegats dels treballadors es comunicaran per escrit

prèviament a l'Ajuntament, amb una antelació de 24 hores com a mínim, excepte en cas de tractar-se d'un tema d'urgència, que es comunicarà amb menys antelació al regidor de personal per escrit i en cas d'absència es comunicarà al seu cap superior.

46.4 Es podran fer reunions sectorials avisant l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores per escrit.

Si és necessari, es tenen fins a 5 hores al mes per a aquestes reunions, supervisades i controlades pel president/a dels delegats dels treballadors i justificades a l'Ajuntament.

46.5 Es poden crear diverses comissions de treball per estudiar temes concrets. En aquestes comissions de treball hi participará 1 representant de cadascun dels 3 col·lectius: tècnics i administratius, especialistes i no qualificats i personal funcionari.

46.6 No es consideren hores d'acció sindical i de representació les emprades per:

a) Confeccionar i negociar l'acord de condicions.

b) Assistir en totes aquelles reunions en què participin els representants de la corporació.

46.7 Els representants dels treballadors/ores gaudiran d'una partida pressupostària específica i de lliure disposició per fer front a les despeses que considerin necessàries per portar a terme la seva acció sindical per un import anual de 1.900 EUR, a repartir de forma proporcional al número de delegats totals i per sindicat, actualitzat segons l'IPC interanual. El Comitè disposarà d'un tauler d'anuncis en cada centre de treball, que disposi de clau, per al seu únic ús, que permeti divulgar les tasques sindicals de representació.

46.8 La corporació facilitarà els espais físics suficients perquè els representants dels treballador/ores es puguin reunir amb els treballadors/ores de l'Ajuntament en assemblees i altres ocasions.

### 46.9 Assemblees:

a) L'Ajuntament facilitarà el lloc per a reunions, que es faran dins de l'horari laboral segons els requisits detallats a l'apartat c), sempre salvaguardant els serveis de l'Ajuntament.

b) Per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització, estan legitimats tots aquells que autoritza la normativa vigent.

c) Correspon a l'alcalde o al regidor en qui es tinguin delegades les competències en matèria de personal rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

Que s'hagi formulat amb una antelació mínima de 48 hores.

Que s'hagi assenyalat el dia, l'hora, el lloc de la celebració i l'ordre del dia.

Les assemblees es faran dins de l'horari laboral segons el següents requisits i horaris:

Als matins entre les 8.00 i 9.00 hores.

A les tardes a partir de les 13.30 hores.

Si en el termini de 24 hores abans de la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o el regidor en qui s'hagi delegat la competèn-

cia en matèria de personal no formula cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

46.10 Formació dels representants dels treballadors:

a) Els representants sindicals, per tal de formar-se i fer més efectiva la seva acció sindical, gaudiran del dret a fer tots aquells cursos de formació que imparteixin els sindicats.

b) Les despeses de transport i dietes ocasionades pels cursos de formació en què participaran els representants sindicals es cobriran amb la partida creada als pressupostos per a despeses del formació dels treballadors/ores.

c) Els delegats sindicals de l'Ajuntament gaudiran dels mateixos drets que la resta de personal de l'Ajuntament per tal de formar-se o promocionar-se en les seves professions, càrrecs o llocs de treball.

### 46.11 Les seccions sindicals

Les seccions sindicals existents a l'Ajuntament tindran dret a 5 hores mensuals per fer assemblees amb els seus afiliats i per fer reunions. Aquestes hores seran considerades com a temps de treball i seran remunerades o compensades com a temps de treball.

Aquestes hores lliures haurà de supervisar i justificar davant l'Ajuntament el secretari/ària de la secció sindical.

Serán d'aplicació a les seccions sindicals les normes d'aquest acord que regulen les assemblees i reunions que afecten els delegats dels treballadors.

En cas d'obertura d'un expedient sancionador a un afiliat/da a un sindicat, l'empresa demanarà el corresponent informe contradictori als Representants dels treballadors/ores.

### Article 47. Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

De conformitat amb la Llei 3/2007, de 22 de març, i la resta de normativa aplicable, ambdues parts signants d'aquest acord es comprometen a dur durant les actuacions necessàries per a fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garanteix en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en:

L'accés a l'ocupació

La formació professional

La promoció professional

Les condicions de treball

L'ordenació del temps de treball, i

La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

### Capítol 8

#### Disposicions addicionals i derogatòria

### Article 48. Disposició addicional primera

Les normes contingudes en el present Acord regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a la normativa de compliment obligatori aplicable als empleats públics.

### Article 49. Disposició addicional segona

Durant el primer trimestre del any 2009 es

## Generalitat de Catalunya

realitzarà una reunió a la CMP, amb l'objectiu de crear les bases adequades per tal d'estudiar la situació de la plantilla de l'ajuntament i fer-hi una regularització de la plantilla i d'igual forma fer-ne una revisió de la valoració de llocs de treball si es necessari, amb el objectiu d'actualitzar i regularitzar cada cas en funció de la feina que desenvolupin

Article 50. Disposició derogatòria

Queden derogats tots els pactes, acords i convenis existents amb anterioritat a la vigència del present acord.

### ANNEXOS

#### ANNEX A

*Condecoracions i felicitacions per a la policia local de Santa Margarida de Montbui*

Recompenses i distincions

#### Article 1

Atorgament i classes de medalles

1.1 Els membres de la Policia Local podran ser recompensats amb les següents condecoracions al mèrit policial:

- a) Medalla d'or
- b) Medalla d'argent
- c) Medalla de bronze

1.2 El seu atorgament correspondrà a l'alcalde, previ informe del cap de la Policia. Una vegada rebut aquest informe per l'alcalde serà aquesta qui proposi per a la seva aprovació en la Comissió de Govern el reconeixement, segons aquest reglament, amb dotació de compte en el pròxim ple municipal ordinari.

1.3 Les medalles seran atorgades en acte públic i es lliurarà al condecorat un estoig amb la medalla i el passador corresponent. Estaran reflectides documentalment i es faran constar a l'expedient personal dels afectats.

#### Article 2

Medalla d'or

La medalla d'or, amb distintiu de color vermell, podrà ser concedida a títol individual per recompensar les següents actuacions policials:

a) Com a conseqüència d'un acte de servei amb resultat de mort, sempre que no s'hagi produït per negligència, imperícia o accident i no afecti el prestigi de la Policia Local. En serà beneficiari el cònjuge supervivent o els hereus legítims, per una sola vegada, amb una gratificació de 10 mensualitats íntegres.

b) Com a conseqüència d'un acte de servei amb resultat de mutilacions o ferides greus de què es derivi la incapacitat total, amb les condicions fixades a l'apartat anterior. En serà beneficiari el funcionari, per una sola vegada, amb una gratificació de 8 mensualitats íntegres.

#### Article 3

Medalla d'argent

La medalla d'argent podrà concedir-se a títol individual en els casos següents:

a) Com a conseqüència d'un acte de servei amb resultat de mutilació o ferides greus de

les quals no es derivi incapacitat total, amb les mateixes condicions previstes a l'article 2. El distintiu serà de color vermell. En serà beneficiari el funcionari, per una sola vegada, amb una gratificació de 2 mensualitats íntegres.

b) Tenir una actuació exemplar i extraordinària o que representi un gran risc o sigui remarcable pel compliment de serveis de reconeguda importància, de la qual es derivi un prestigi per a la Policia Local. El distintiu serà de color blau.

c) Reconeixement al mèrit local quan les labors i la dedicació dutes a terme en les seves funcions al municipi siguin reconegudes públicament. El distintiu serà tricolor: blau, groc i blanc.

#### Article 4

Medalla de bronze

4.1 La medalla de bronze podrà concedir-se, o bé a títol individual, o bé a títol col·lectiu, en els casos següents:

a) Resultar lesionat com a conseqüència d'un acte de servei, sempre que no hagi existit imprudència, imperícia o cas fortuït.

b) Haver realitzat amb risc o perill personal actuacions abnegades de reconegut valor que acreditin un mèrit per a la Policia Local.

c) Romandre 25 anys en el servei.

d) Destacar en el compliment de les obligacions professionals.

e) Romandre 15 anys en el servei.

4.2 En el primer, segon i tercer supòsits el distintiu serà de color vermell i en els restants, de color blau.

4.3 La seva concessió a títol col·lectiu tindrà els mateixos requisits però aplicats a un equip o grup de treball.

4.4 Les condecoracions previstes als articles precedents també podran concedir-se als membres d'altres cossos policials, amb els mateixos requisits i sense retribució econòmica.

#### Article 5

Concessió especial de medalles

5.1 Les institucions, les corporacions, les fundacions, les associacions, les empreses públiques o privades i els particulars que s'hagin distingit per la seva col·laboració amb la Policia Local en les funcions que té encomanades, poden ser recompensats, sense retribució econòmica, amb les condecoracions següents:

a) Medalla d'or per la realització de serveis d'extraordinària rellevància relacionats amb la protecció dels drets, les llibertats i la seguretat ciutadana o per l'extraordinari suport prestat a la Policia Local en les funcions que té assignades.

b) Medalla d'argent per la realització de serveis d'especial rellevància relacionats amb la protecció dels drets, les llibertats i la seguretat ciutadana o per l'especial suport prestat a la Policia Local en les funcions que té assignades.

c) Medalla de bronze en el supòsit que s'acreditin mèrits semblants als indicats en els apartats anteriors sense que hi concorrin els

atributs necessaris per ser qualificats com a extraordinaris o especials.

5.2 Totes les medalles seran concedides amb distintiu tricolor: blau, groc i blanc.

#### Article 6

Felicitacions

6.1 Els membres de la Policia Local poden ser felicitats per recompensar les actuacions que es considerin meritòries quan no concorrin els requisits establerts per a l'atorgament de medalles.

6.2 Les felicitacions seran concedides per l'alcalde, previ informe del cap de la Policia. Estaran reflectides documentalment i es faran constar a l'expedient personal dels afectats. Es podran fer de forma pública o privada i individual o col·lectiva.

6.3 Els membres d'altres cossos policials i les institucions, les corporacions, les fundacions, les associacions, les empreses públiques o privades i els particulars que s'hagin distingit per la seva col·laboració amb la Policia Local en les funcions que té encomanades, poden ser felicitats quan no concorrin els requisits establerts per a la concessió de les corresponents medalles.

#### Article 7

Membres honoraris

7.1 Els membres de la Policia Local que durant la seva trajectòria professional hagin destacat de forma meritòria podran ser distingits, en arribar la seva jubilació, amb la concessió del títol de membre honorari del cos, amb efectes honorífics.

7.2 També podrà atorgar-se aquesta distinció excepcionalment a ciutadans que, per la seva relació continuada i sempre meritòria amb la Policia Local o la seva col·laboració en fets rellevants, en resultin mereixedors.

7.3 La condició de membre honorari s'atorgarà per mitjà d'un decret d'alcalde. Serà l'alcalde qui en proposi el reconeixement en la Comissió de Govern segons aquest reglament intern i en proposi l'aprovació i ratificació en el Ple municipal.

#### Article 8

8.1 Les condecoracions atorgades als agents de la Policia Local de Santa Margarida de Montbui tindran el disseny i l'emblema detallats a continuació:

1. La seva forma serà rodona, amb un diàmetre de 3,5 cm i un gruix de 2 mm.

2. Al seu avers tindrà un disseny en relleu consistent en l'escut de la ciutat de Santa Margarida de Montbui.

3. Al seu revers hi haurà la inscripció "Policia Local de Santa Margarida de Montbui" i la data de lliurament de la condecoració.

4. Totes les medalles estaran subjectes a una cinta de color segons la categoria i seran de 3,5 cm d'amplada i de 5 cm de llargada, inclosa la part recollida pels 2 cantells. El passador que subjecta la cinta per la part superior serà d'un aliatge metàl·lic apropiat i el seu color estarà d'acord amb el de la respectiva categoria.

## Generalitat de Catalunya

5. Les medalles aniran acompanyades, per separat, d'un passador d'uns 3 cm de llarg i 1 cm d'ample, el qual serà metàl·lic i del mateix color que la medalla lliurada i folrat amb tela de color segons el tipus de distintiu que hagi estat concedit.

### Article 9

Les medalles o els passadors es podran portar amb l'uniforme de gala. Amb l'uniforme operatiu només es podrà dur el passador corresponent a la medalla concedida.

### ANNEX B

#### Condicions característiques de la policia local

Respectant tots els punts d'acord del acord dels empleats públics de l'Ajuntament de Sta. Margarida de Montbui, els següents característics són tractats a part:

#### Capítol 1

#### Condicions de treball

#### Secció 1 Jornada laboral i horari

#### Article 1. Jornada laboral i horari

1.1 Per les peculiaritats del servei de Policia Local, l'horari de treball dels funcionaris de la Policia Local serà el detallat en els quadres de cada any. La jornada de treball setmanal serà com a màxim de 37 h, amb torns de 8 hores diàries per poder cobrir les 24 hores de servei. Es negociarà amb el representant dels treballadors/ores la forma de compensació de la diferència de jornada.

A. Els torns són de caràcter rotatiu i per mesos, amb l'ordre de matí, tarda i nit.

B. Aquests torns es poden canviar de comú acord entre agents i caporals (sempre que el servei ho permeti). La sol·licitud es farà amb l'antelació suficient per poder preparar els serveis, entenent-se com a antelació suficient 48 hores abans de la realització del Servei.

C. Les festes i els torns de treball només es poden suprimir en cas de necessitat urgent o de necessitat del servei. Es consideraran com a necessitats urgents o del servei les catàstrofes naturals o similars.

D. Cada component de la Policia Local fa festa com a mínim un cap de setmana de cada dos. Si per qualsevol motiu, per quadrant ha de treballar dos caps de setmana consecutius, automàticament un dels dos haurà de constar al quadrant com a festa. Excepte en els períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal. En aquests períodes es compensaran amb dos caps de setmana consecutius de festa, si per raons del quadrant d'aquest s'han treballat dos caps de setmana seguits. Per no ser vulnerat l'apartat "h" 1.2 de l'article 1.

E. Qualsevol canvi que s'hagi de fer en el quadre s'ha de comunicar al representant sindical, així mateix deixant nota expressa al mateix quadrant anual.

F. Tots aquests criteris quedaran establerts en un quadre de servei de caràcter anual que s'exposarà en el tauler d'anuncis de la Policia Local durant la segona quinzena de novem-

bre de l'any anterior al de la seva vigència.

G. La jornada de descans entre torns en cap cas pot ser inferior a 16 hores.

H. Les vacances d'estiu es fan al juliol, agost i setembre i es fan 31 dies naturals. Aquestes a judici del cap de departament, i pel bon funcionament de serveis, es podran partir en dos períodes de:

25 dies consecutius des de l'1 de juliol al 11 de setembre, en tres torns.

6 dies consecutius inclòs un cap de setmana de treball, més 1 dia festiu de bonificació a sumar a aquests, fora dels següents períodes; el reflectit en el punt anterior, Setmana Santa i Nadal.

1.2 Les festes (Nadal i Setmana Santa) es reparteixen en 2 torns i a cada treballador/a de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, canviarà de torn any rere any de forma rotativa per la Policia Local.

1.3 Cada funcionari de Policia, en la mesura que el servei ho permeti, gaudirà com a mínim la meitat de festius nacionals, regionals o locals, essent previst al quadrant anual de Servei.

1.4 La pausa a la feina és la que estipula el present Acord. En el cas de la Policia Local, cal estar sempre localitzable per tal motiu es negociarà dins de la Comissió Paritària les característiques específiques d'aplicació i compensació.

1.5 Jornada anual: Respecte al personal de la Policia Local, la seva jornada anual es regularà pels quadres del servei acordats anualment, segons els criteris de l'article 8 comuns a tots els treballadors de l'Ajuntament.

#### Article 2. Seguretat a la feina Policia Local

##### 2.1 Torn matí i tarda

Atenent les peculiaritats que existeixen en la prestació del servei de la Policia Local pel fet de patricular pels carrers, aquest ha d'estar format com a mínim per 2 agents en els torns de matí i tarda durant tot l'any. Si per qualsevol motiu un agent ha de prestar aquest servei tot sol es cobrirà segons la següent fórmula, aplicable a tots els torns, de forma rotativa i obligatòria i segons quadre elaborat pel cap de Policia.

A) A petició del cap de la Policia, i sempre i quan el Servei quedi cobert per al menys dos agents, es podrà sol·licitar de l'agent sobrant (de dos en endavant), el canvi de torn, sempre i quan es compleixin les 16 hores de descans. En contrapartida l'agent haurà de ser indemnitzat amb un total de 1,5 hores acumulables. Podent-se gaudir aquestes acumulacions en reduccions de jornada o jornades complertes, sol·licitant-lo amb una antelació suficient i per gaudir quan el quadrant ho permeti.

B) El citat canvi, només podrà ser demanat dels torns de dilluns matí a divendres tarda, exceptuant-ne els caps de setmana i festius, i sempre respectant les festes marcades al quadrant de cada funcionari.

C) Existeix així mateix, i per garantir la seguretat a la feina (dos agents en servei), i sempre i quan no es pugui fer mitjançant la

fórmula expressada al punt "a", la possibilitat, de forma voluntària per part del treballador de, prèvia petició del Cap de Policia, sol·licitar la incorporació al treball d'un dia festiu del quadrant del treballador, dins els compresos en el període citat al punt "b". Pososant el dia festiu a una altra data en el quadrant pel Cap de la Policia i acumulant 2 hores festives en compensació o el pagament d'una hora extraordinària per dia festiu canviat.

D) Aquestes fórmules són, de la mateixa manera, aplicables a baixes i cursos, en els períodes citats (de dilluns matí a divendres tarda).

E) El quadrant anual, es podrà modificar entre agents d'un mateix escamot de treball i de forma extraordinària en els següents casos; baixes laborals (excedències, permutes, canvis de destí) no previstes, baixes mèdiques que s'allarguin en el temps (previsió d'una baixa de més de quinze dies) o quan els agents hagin de realitzar cursos de formació, que no s'hagin pogut planificar en el quadrant anual. Respectant sempre els caps de setmana de descans establerts, dies laborables per laborables i festius per festius i en tot cas, els dies modificats seran compensats segons els criteris del punt "c".

F) De l'aplicació de qualsevol de les fórmules anteriors, no es podrà restar cap dia de festa dels previstos al quadrant de treball, havent de gaudir mensualment, com a mínim els ja previstos.

G) Aquestes fórmules no seran aplicables en els torns de vacances (de l'1 de juliol al 11 de setembre) cobrint-se aquestes serveis amb hores extraordinàries si es donés el cas de no disposar de cap agent en servei. Així mateix extensibles als torns de Setmana Santa, Nadal i setmana de festa planificada de vacances al quadrant.

H) En cap cas es podrà realitzar per cap treballador més de set dies consecutius de treball, excepte canvis entre agents per conveniència comuna.

##### 2.2 Torn de nit

Al torn de nit, i sempre i quan resti un sol agent en servei, restarà en vigilància de dependències policials i atenció al públic. Atenent les peculiaritats que existeixen en la prestació del servei de la policia local, pel fet de patricular pels carrers, aquest ha d'estar format com a mínim per 2 agents en el torn nocturn, cobrint amb servei extraordinari les nits de divendres, dissabte i vigília de festiu per tal de esdevindrà dos agents en servei. Si per qualsevol motiu un agent ha de prestar aquest servei tot sol, ho farà a les dependències policials, vigilant-les i atenent al ciutadà.

Fora d'aquests supòsits, es cobriran amb servei extraordinari aquelles nits que per les seves peculiaritats, o rellevància del servei, siguin òptimes pel manteniment de determinats serveis (onada robatoris, serveis especials, protecció personalitats, etc.), a judici del cap de Policia., per tal de garantir una patrulla de dos agents en aquests casos.

Es podrà ampliar el nombre d'agents en les ocasions que es determini (fires, festes, con-

## Generalitat de Catalunya

trols de persones, alcoholèmies, etc.)

Per la Policia Local, quan es planifiqui un servei extraordinari, aquest es realitzarà amb un mínim de cinc hores de servei.

Article 3. Descans per al dinar o berenar-sopar

El descans per al dinar o el berenar-sopar dels funcionaris de la Policia Local se supeditarà a les exigències del servei diari.

### Capítol 2

#### Vacances, llicències i permisos

Article 4. Vacances

4.1 En el cas dels funcionaris de la Policia Local, es tindrà en compte les peculiaritats del quadre de servei i a més:

a) Les vacances d'estiu es faran de l'1 de juliol a l'11 de setembre, segons l'especificat a l'article 1 punt "h".

4.2 Les festes es reparteixen en 3 torns i cada funcionari de la Policia Local canvia de torn any rere any. Els torns de vacances són:

De l'1 de juliol al 25 de juliol; del 26 de juliol al 19 d'agost; i del 20 d'agost a l'11 de setembre.

b) Els 6 dies restants més el de compensació, seran fixats pel Cap de Policia al quadrant anual, segons el punt a l'article 1 punt "h".

4.2 En el calendari hi haurà de figurar els torns de vacances previstos, preferentment al juliol, agost i setembre, segons l'exposat al punt 1.2 H per la Policia Local.

4.3. A petició del funcionari de la Policia Local i amb el vistiplau del cap de la Policia Local es podrà realitzar el torn de vacances fora dels supòsits anteriors.

Article 5. Permisos

Liquidació dies assumptes propis, acumulació hores judicials o resta hores acumulades pels agents de Policia.

5.1 D'acord amb l'exposat a l'article 2, i quan s'apliqui la fórmula d'acumulació d'hores, o per acumulació d'hores judicials, o bé pel gaudiment dels assumptes propis. Es tindrà a demanar els mateixos, en els torns de treball amb menys perjudici per al servei, entenent-se com a tals els torns de dissabte tarda, diumenge matí i diumenge tarda. Sempre i quan no coincideixi amb cap acte que impliqui una Ordre de servei interna (Festa Major, Tots Sants, etc.). A judici del cap de la Policia s'atorgaran aquests dies, preferentment en els citats torns, podent-ne fer en dies laborables (dilluns-divendres) amb el vist i plau del cap de la PL i amb la planificació suficient per no deixar descobert cap servei, o en tot cas, el mínim possible. En cas de disconformitat o conflicte es portarà a la Comissió Mixta Paritària per acordar la seva aplicació.

### Capítol 3

#### Disposicions econòmiques

Article 6. Treballs extraordinaris

6.1 Per la Policia Local, els dies de caps setmana, dissabtes, diumenges i festius, com a serveis extraordinaris es realitzaran un

mínim de cinc hores de servei i s'abonarà a més de les hores de servei en la quantitat i proporció de preus ja establerts a l'acord general.

Article 7. Desplaçaments i dietes

7.1 Cursos a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o que impliquin desplaçament continuat, per part de la Policia Local

a) Amb l'antelació suficient si és possible, es demanarà via instància dirigida al sr. alcalde l'import corresponent al desplaçament, i dietes de manutició calculades pel funcionari segons el coneixement del curs i duració del mateix per ser ingressat segons l'exposat a l'article 25.4 de l'Acord de condicions.

b) Aquest concepte, haurà de ser ingressat, en tot cas, abans de l'inici de cada curs. Si per qualsevol motiu a l'inici de curs el funcionari no ha rebut l'ingrés que sol·licita, serà demanat directament a Tresoreria Municipal, els quals anticiparan en qualitat de bestreta l'import demanat, devent de justificar documentalment, segons full de dietes existent, les circumstàncies i despeses ocasionades, de forma immediata i posterior a la finalització del curs.

c) Aquestes dietes seran abonades sense dependre de la duració del curs, excepte seminaris o cursos de formació d'un dia, els quals seran abonats segons la fórmula de l'article 25.4 de l'Acord de condicions.

#### 7.2 Desplaçament

a) En el cas que el judici es faci fora del partit judicial d'Igualada, fora de la jornada de treball, el consistori abonarà, atès el model de sol·licitud de dietes, i amb el vist i plau del cap de Departament corresponent, les despeses ocasionades pel quilometratge, manutició o allotjament, si s'escau, el desplaçament es sol·licitarà per separat del sistema descrit a l'article 25, i s'estarà en tot cas al pagament en un mes des de la data de sol·licitud.

b) S'haurà d'afegir com a temps computable per al desplaçament: una hora per als judicis assenyalats a Igualada (1/2 hora anada + 1/2 hora tornada) i tres hores de desplaçament per als judicis assenyalats a Barcelona (1 i 1/2 anada + 1 i 1/2 tornada). La resta d'assenyalaments fora d'aquests supòsits, seran determinats pel Cap del Departament afectat, a efectes d'acumulació horària.

El pagament d'aquests supòsits, serà efectuat en la mateixa forma que les hores extres, amb informe del Cap del Departament.

Aquestes quantitats seran revisades percentualment segons acord, de forma anual.

#### 7.3 Vistes judicials agent en torn de nit

Si un funcionari que ha de treballar en el torn de nit, té l'obligació d'assistir a una vista judicial l'endemà. Tindrà el dret de treballar en el torn de nit de la vigília, fins a les 2 de la matinada per garantir el descans del dia de la vista o renunciar a la remuneració econòmica a canvi de no fer el torn de servei.

#### 7.4 Retribucions

Els conceptes retributius (excepte les hores extraordinàries realitzades fins a l'entrada en vigor del present acord) tindran caràcter

retroactiu des de juliol del 2008, i l'abonament de les següents quantitats; 60+30+30 (120) EUR als agents que corresponguin i 60+30+30+30 (150) EUR als caporals, s'abonaran des de juliol del 2008. Al mes de gener del 2009 tothom tindrà un mínim de 120 EUR inclòs a la seva nòmina com a complement consolidable, a excepció, de noves incorporacions, les quals tindran el dret; a partir del primer trienni 60 EUR i al segon trienni els 60 EUR restants per fer-ne la suma total de 120 EUR, revisats i actualitzats segons els increments acordats. Totes les quantitats seran per 14 mensualitats, revisades percentualment amb periodicitat anual, segons acord.

Article 8. Formació

Específicament en matèria de formació per al personal funcionari de la Policia Local:

El pagament del 100% de les despeses de la matrícula dels cursos sol·licitats pels funcionaris sempre i quan tingui relació amb les seves funcions i prèvia aprovació de l'òrgan competent, i el 100% de totes les despeses dels cursos sol·licitats per la incorporació.

Es garanteix l'assistència dels membres de la Policia Local a fer exercicis de pràctiques de tir dues vegades a l'any.

També es facilita la formació física a totes les instal·lacions municipals i també cursos de defensa personal, amb totes les despeses a càrrec de l'Ajuntament.

Article 9. Retribucions funcionaris en pràctiques

Els agents en pràctiques percebran una retribució equivalent al sou, pagues extraordinàries i resta de complements corresponents al grup en el qual estigui classificat el cos o escala al qual aspirin a ingressar. En cas que estiguin realitzant el curs selectiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya no percebran una dieta en concepte de desplaçaments i dietes de manutició, fins al finalment d'assistència a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

Article 10. Canvi d'activitat

En relació amb aquell personal en situació d'actiu que superi l'edat de 50 anys i que ocupi llocs de treball que per les seves característiques suposin un cert risc per a la seva integritat física i psíquica, l'Ajuntament el canviarà a un lloc de treball en què, d'acord amb la seva edat i capacitat, sigui més operatiu, sense que suposi la pèrdua dels drets adquirits en la seva categoria del lloc de treball, previ coneixement del treballador/a afectada i la participació del delegat/da de personal o representants legals dins de la Comissió Mixta.

Barcelona, 30 de desembre de 2009

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

06201000095

