

**RESOLUCIÓ**

*TRI/4597/2006, de 8 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0810292).*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Dosrius, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 27 de juliol de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0810292) al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 8 de novembre de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

*de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Dosrius.*

**CAPÍTOL I**  
*Disposicions generals*

**Article 1**  
*Àmbit d'aplicació*

Els acords que s'estableixen a continuació seran d'aplicació a tot el personal funcionari de l'Ajuntament de Dosrius.

**Article 2**  
*Vigència*

Aquests acords seran vigents a partir de la seva signatura i de l'aprovació per part del Ple de l'Ajuntament de Dosrius i fins al dia 31 de desembre de 2008.

**Article 3**  
*Pròrroga, denúncia, revisió*

a) *Pròrroga.* Aquests pactes es consideraran prorrogats per períodes d'1 any, si cap de les parts no procedeix a la seva denúncia amb 1 mes d'antelació a la data del seu acabament.

b) *Denúncia.* Podrà efectuar-la qualsevol de les 2 parts. Es realitzarà per escrit.

c) *Revisió.* En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou Pacte, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules d'aquest Pacte fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini del seu venciment.

**Article 4**  
*Clàusula de garantia*

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Pacte, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable, signat entre aquesta corporació i el representant de personal, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Pacte, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

**Article 5**  
*Comissió de Seguiment*

Es crearà en el termini de 15 dies després de l'aprovació d'aquest Pacte, una Comissió Paritària de seguiment de l'acord en funcions, d'interpretació o compliment dels acords.

Estarà integrada per 2 membres de la corporació i 2 membres de la representació dels treballadors.

La Comissió Paritària es reunirà a petició escrita d'alguna de les parts o quan així ho requereixi algun articulat del present Pacte.

S'aixecarà acta dels acords de les reunions.

En cas de discrepància en la interpretació o compliment dels acords, les parts es comprometen a plantejar-ho davant el CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació o Conciliació a l'Administració Local).

**CAPÍTOL 2**  
*Condicions de treball*

**Article 6**  
*Horaris i jornada de treball*

La jornada laboral del personal funcionari serà de 37,50 hores setmanals, excepte del 15 de juliol al 31 d'agost que serà de 35 hores setmanals.

**Article 7**  
*Calendari laboral*

Anualment es negociarà el calendari laboral, que estarà enllestit, com a màxim, el 30 de gener de cada any.

1. Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

a) 104 dies - equivalents a dissabtes i diumenges, que es consideraran com a festius.

b) 12 festes oficials fixades per la Generalitat de Catalunya.

c) 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

d) 23 dies laborals de vacances anuals.

e) 9 dies de llicència retribuïda per assumptes propis, que es concediran d'acord amb les necessitats del servei i que es podran fer fins al 15 de gener de l'any següent i no es podran acumular a les vacances. Aquests dies equivaldran a 67,50 hores, la qual cosa permetrà el gaudiment dels assumptes propis de manera fraccionada, atès que es comptabilitzaran per hores.

2. L'horari del personal funcionari d'oficines, serà de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores, amb una flexió de 30 minuts. Els dijous es treballarà a la tarda, de 16.30 fins a les 19.00 hores, excepte del 15 de juliol al 31 d'agost i el Dijous Sant.

**Article 8**  
*Descans dins la jornada laboral*

El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de forma que no estigui absent al mateix temps més del 50% del personal adscrit a la mateixa unitat.

En cas de reducció de jornada o de jornada parcial, es gaudirà d'aquest descans de forma proporcional.

**Article 9**  
*Descans setmanal*

El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, en dissabte i diumenge, llevat la Policia Local que s'estarà al que es disposi en el seu quadrant.

**Article 10**  
*Hores extraordinàries*

Conscients les parts signants d'aquest Pacte de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa cal evitar-les.

En els supòsits que, no obstant això, sigui absolutament imprescindible fer hores extraordinàries, aquestes seran determinades pel cap d'Àrea corresponent, però es requerirà, amb caràcter preceptiu i previ, l'autorització del Servei del Personal.

Es procurarà sempre que el personal que faci aquestes hores sigui adscrit a la mateixa Àrea que les necessiti i que s'efectuïn, quan sigui possible, respectant un principi rotatori.

D'altra banda, es fixa com a criteri general que les hores extraordinàries efectuades siguin compensades econòmicament, llevat que l'interessat en sol·liciti la compensació amb temps de repòs.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà, prèvia negociació amb el regidor d'àrea corresponent, d'acord amb la taula que a continuació es detalla. Cas que hi hagi diferències, el tema serà sotmès a la Comissió Paritària.

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans.

c) En dies festius, les hores extraordinàries poden ser compensades per 2 hores de descans.

Amb aquesta finalitat, tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22.00 i les 6.00 hores, i d'hora en dia festiu, l'efectuada els dissabtes, els diumenges i els dies festius de calendari laboral.

Les hores de descans poden acumular-se fins completar dies sencers, sense poder-se acumular, a l'hora del seu gaudiment, a dies de vacances.

No obstant això, el que es preveu als paràgrafs anteriors, quan no sigui possible la compensació horària, el preu de les hores extres serà el següent:

NI: nivell; N: normal; FN: festius i nocturns.

NI	N	FN
D	15	18
E	15	18

Les hores extraordinàries seran computades per cada àrea mensualment i abonades en nòmina. El seu preu serà revisat per la Comissió de Seguiment cada 2 anys.

#### Article 11

##### Vacances

Les vacances anuals seran de 23 dies laborals, proporcionals al temps treballat si l'antiguitat en el servei és inferior a l'any, i quedaran interrompudes cas que es produeixi una baixa per maternitat o bé per accident dins del període de gaudi de les vacances, a partir del setè dia. La resta de casos no interrompran el gaudi de les vacances.

Las vacances són retribuïdes i el no gaudiment de les mateixes no es podrà compensar econòmicament.

Es distribuïran anualment de comú acord, amb preferència entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Excepcionalment es podrà autoritzar el seu gaudiment fora de l'expressat període.

El pla de vacances haurà d'ésser concretat, assignat i conegut pel personal afectat com a molt tard el dia 30 d'abril.

En el cas que per necessitats del servei les vacances s'hagin de modificar, les despeses que li pugui comportar al treballador, seran compensades per l'Ajuntament.

No es podran acumular els dies de vacances a permís per assumptes personals.

#### Article 12

##### Treball de categoria diferenciada

a) D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals, té

dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això, per necessitats del servei, per substitucions per baixa per malaltia, per substitucions per vacances, se'ls podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

b) Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, llevat substitucions per malaltia, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

#### CAPÍTOL 3

##### Permisos, llicències, baixes per maternitat, incapacitat laboral transitòria i accidents de treball

#### Article 13

##### Permisos

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més. Forma d'acreditar-ho, justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare i el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

c) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

d) Per al temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets per al seu compliment als efectes de preveure les necessitats del servei.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i, 1 dia més, seguit, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu, la intervenció quirúrgica amb hospitalització o l'hospitalització d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies laborables si és en una altra localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables. Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

Cas que concorrin circumstàncies especials, a criteri de la Comissió Paritària de Seguiment, es podrà perllongar el permís regulat en aquest apartat.

2. El personal amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret.

3. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució durant 1 any i sempre que el progenitor/a treballi. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 5.

c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a).

d) El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de la funció pública.

4. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o d'una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de la jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una

dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

5. En el cas de part, pel permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, el descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

b) L'opció, exercitada per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevats que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

#### 6. Permís de paternitat

a) El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant o l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

b) El progenitor o progenitora 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.

7. En el supòsit de permisos de treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys quan es tracti de discapacitats o minusvalies o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinguin de l'estranger tinguin especials difi-

cultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En aquest apartat es tindrà en compte allò que disposa l'article 2.2 del Reial decret 1251/2001, respecte adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en cas de part múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

8. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

9. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals se'ls ha de garantir com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

10. Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques, amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari.

11. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

12. Es podrà concedir permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dintre de la jornada de treball.

13. Els empleats de l'Ajuntament de Dosrius podran disposar de permís per assistir, dintre de la jornada laboral, a visites mèdiques a facultatius de l'Institut Català de la Salut o per acompanyar a un fill menor d'edat o a un familiar dependent, de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos s'haurà d'aportar justificació amb l'hora d'entrada i de sortida de la visita mèdica. En cas contrari, s'haurà de recuperar el temps esmerçat.

## Article 14

### Llicències

1. Es pot concedir llicència per estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

4. Per raó de matrimoni o unió de fet l'empleat té dret a una llicència de 15 dies. En el segon cas s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En el supòsit que una parella de fet, un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contraguí matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

## Article 15

### Excedències

Serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent per al personal funcionari.

## Article 16

### Baixes per malaltia o accident

La presentació del comunicat de baixa per malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria, a partir del 3r dia de malaltia i serà renovat cada setmana de la seva durada. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això, i sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat, haurà d'avisar telefònicament a l'Ajuntament o al responsable de personal i li comunicarà la inassistència al treball i l'endemà s'haurà d'aportar justificació mèdic del servei públic de salut.

Les sol·licituds de despeses derivades d'accidents laborals, com són: desplaçaments, material ortopèdic, croses, etc., s'estudiaran entre l'Ajuntament i la representació de personal.

En aquests supòsits d'incapacitat laboral i mentre duri, l'Ajuntament de Dosrius abonarà íntegrament el sou que percebia l'empleat públic amb anterioritat, fins a un termini màxim de 18 mesos.

## Article 17

### Baixes per maternitat o adopció

En els casos de baixes per maternitat o adopció no caldrà la presentació del document justificatiu de la continuïtat de la baixa.



En finalitzar el permís l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

A més d'aquests permisos i llicències, el personal al servei de l'Ajuntament de Dosrius, gaudirà de totes aquelles millores establertes en la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

#### Article 18

##### *Gratificació per jubilació*

Dins del mes en què es produeixi la jubilació el funcionari percebrà la mensualitat sencera així com una gratificació igual a 1 mensualitat.

Si és el cas, el personal que es jubili podrà demanar a l'Ajuntament l'avançament de l'import de la pensió que li resulti, retornant-la automàticament quan li sigui efectiva per l'organisme corresponent.

Indemnitzacions per jubilacions anticipades

1. Per la jubilació anticipada voluntària, l'Ajuntament ofereix una indemnització mínima, segons el següent barem:

Jubilació en complir 60 anys: 30.050,61 euros

Jubilació en complir 61 anys: 24.040,48 euros

Jubilació en complir 62 anys: 18.030,36 euros

Jubilació en complir 63 anys: 12.020,24 euros

Jubilació en complir 64 anys: 6.010,12 euros

2. En qualsevol cas, la indemnització pot ser objecte de negociació i estudi entre l'Ajuntament, els treballadors afectats i els seus representants sindicals.

3. L'acord de la quantia de la indemnització a què arribin les diferents parts ha de ser ratificat pel Ple de l'Ajuntament de Dosrius.

4. L'anterior prestació és independent del dret a la jubilació anticipada establerta per la Seguretat Social.

5. La sol·licitud s'haurà de fer per escrit abans de complir l'edat corresponent a la qual es demana.

6. L'Ajuntament serà qui tindrà la darrera paraula a l'hora d'acceptar la sol·licitud de jubilació anticipada i concedir les indemnitzacions que en aquest article es detallen.

#### Article 19

##### *Ajut per defunció*

En cas de defunció d'un treballador/a en actiu li serà abonats als familiars l'import íntegre de la mensualitat del mes en què es produeixi l'òbit, així com 1 mensualitat i mitja més (1,5), en concepte d'ajut per a les despeses d'enterrament.

#### Article 20

##### *Premis d'antiguitat*

S'estableix un premi d'antiguitat pels 25 anys de servei a l'administració pública, d'acord amb

l'antiguitat que consti al full de salaris, consistent en gaudir, per una sola vegada, d'una setmana addicional de vacances i la percepció d'una gratificació extraordinària de 600,00 euros.

#### Article 21

##### *Fons social*

Es dotarà un fons social, gestionat conjuntament pel delegat de personal funcionari i els representants de la corporació, amb la finalitat d'atendre les necessitats del personal que es determini, segons reglament del fons, per import de 1.000 euros anuals.

Anualment es reunirà la Comissió de Seguiment de l'Acord regulador, per avaluar si la quantia és suficient.

#### Article 22

##### *Vestuari*

L'Ajuntament de Dosrius facilitarà a tots els empleats públics les peces de roba o equips de treball i vestuari que pertoquin al seu lloc de treball.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà abans del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari se'ls lliurarà 2 jocs complets.

Els delegats de personal participaran decidivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Es obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme complet, en tot moment.

#### Article 23

##### *Formació, estudi i reciclatge*

Es constituirà la Comissió Mixta de Formació Contínua formada per representants de l'Ajuntament i els representants del personal. Aquesta Comissió prendrà els acords que seran vinculants per ambdues parts.

La Comissió Mixta de Formació Contínua establirà les necessitats referents a la formació i reciclatge dels treballadors, fixant i desenvolupant un pla general de formació amb caràcter anual destinat als empleats de l'Ajuntament, i serà l'encarregada del seu seguiment.

Es reconeix el dret de tots els empleats a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat. Les hores anuals seran d'un màxim de 40 hores.

No es pagaran, en cap cas, hores extres pel fet de fer cursos. En el cas que sigui la corporació qui plantegi la necessitat obligada de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es pactarà el còmput a efectes de recuperació d'hores, en funció de les necessitats del servei.

Es podran subvencionar aquelles accions formatives, que fora de les hores de treball, i per iniciativa pròpia, facin els treballadors i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei. Aquest fet però, haurà d'estar prèviament sol·licitat i necessitarà l'aprovació de la Comissió Mixta de Formació Contínua.

La Policia Local realitzarà els cursos obligatoris d'acord amb la normativa que li és d'aplicació.

#### Article 24

##### *Assistència jurídica*

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els empleats públics que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament dels costos judicials que s'esdevinguin, sempre que no hagi estat per mala fe o negligència greu. De comú acord s'elegerà l'advocat i el procurador.

#### Article 25

##### *Assegurança de vida i accidents*

L'Ajuntament de Dosrius gestionarà una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent de grau total i absoluta, respectivament, derivada d'accident de treball la qual haurà de preveure indemnitzacions per mort de 60.100 euros, i per incapacitat de 60.100 euros.

Aquesta pòlissa haurà de cobrir tot el personal funcionari i la responsabilitat civil de tots ells.

#### Article 26

##### *Bestretes*

Es podran atorgar bestretes del sou fins a la quantitat de 2 mensualitats que es tornaran, sense interessos, en un termini màxim de 24 mensualitats sempre que sigui justificada la necessitat i la urgència. No es podrà sol·licitar cap altra bestreta fins que no s'hagi liquidat l'anterior.

#### Article 27

##### *Ajut per a fills disminuïts*

En el supòsit que entre el personal de l'Ajuntament de Dosrius hi hagi treballadors que tinguin algun fill disminuït, l'Ajuntament es compromet a fer un estudi, conjuntament amb els representants del personal, i incorporar ajudes per aquest concepte.

#### Article 28

##### *Renovació dels carnets de conduir, BTP i altres carnets*

La corporació municipal abonarà la renovació de tot tipus de carnets de conduir i altres que es puguin requerir per exercir les funcions del lloc de treball, prèvia presentació de la factura on constin les despeses de renovació.

#### CAPÍTOL 5

##### *Condicions laborals*

#### Article 29

##### *Proves selectives i contractacions*

La representació de personal participarà en l'elaboració de les bases per a totes les proves selectives i en qualsevol tipus de contractació.

Així mateix, la representació de personal tindrà veu però no vot en les comissions que s'estableixin en tots els casos d'ascensos i també en totes les proves de contractació i de selecció de personal.

Igualment, les parts signants d'aquest Conveni acordaran que les contractacions temporals per a substitucions es regiran sota el criteri de llista d'espera originada amb les puntuacions de les proves selectives efectuades amb anterioritat per a aquella categoria durant un termini màxim d'1

any. Sempre i quan s'adeqüin amb allò establert a la normativa vigent.

Finalment, les parts signants d'aquest conveni acordem que, en cas de renúncia del nomenament per part del funcionari, aquest estarà obligat a preavisar l'Ajuntament de Dosrius amb un període d'antelació d'1 mes a la data efectiva de cessament.

Si es produís el cessament per voluntat de la persona sense el preceptiu avís, la corporació podrà deduir de la liquidació de salaris, saldo i quantia del funcionari, la quantia equivalent al període incomplet.

#### Article 30

##### *Promoció interna*

L'Ajuntament afavorirà tant com sigui possible la promoció interna del seu personal, d'acord amb la normativa vigent.

La promoció del personal funcionari consisteix en l'ascens d'una categoria enquadra en un grup professional a una categoria enquadra en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per a l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius durant al menys 2 anys com a personal en el grup de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

La promoció interna es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Anualment es negociaran amb els representants del personal les possibilitats de promoció, quan es confeccioni la plantilla del personal.

#### CAPÍTOL 6

##### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 31

##### *Salut laboral*

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

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

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

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

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

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Tots aquells altres drets i obligacions determinats per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

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

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

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

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

c) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

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

e) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

#### Article 32

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el sí de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els pro-

jectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessàries per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

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

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut poden exercir com a delegats de prevenció, o bé poden ser 2 persones escollides entre el personal de l'Ajuntament, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'ins-trueixen i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

i) Si el delegat de prevenció és una persona aliena als òrgans de representació, tindrà les garanties i els drets que determina la Llei de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament.

#### Article 33

##### *Reconeixement mèdic*

1. Anualment, abans del 30 de juny, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

El personal que ho demani se li farà una revisió mèdica ginecològica o una revisió andrològica (prostàtica).

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors/es.

#### Article 34

##### *Capacitat disminuïda*

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball de l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva i sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

#### Article 35

##### *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de

l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindran en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1.251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

#### Article 36

##### *Assejament moral i sexual*

La corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Dosrius.

L'assejament moral en el treball està definit per la Directiva 89/381 de la Unió Europea i posteriors resolucions de 20 de setembre de 2001 i 12 de maig de 2003, establint-se que "parlem d'assejament moral, laboral o mobbing quan una, dues o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i perllongada en el temps sobre una altra persona en el lloc de treball i que a Espanya s'ha tipificat com a "psicoterror laboral".

Perquè existeixi assejament moral i laboral (mobbing) ha de donar-se una relació asimètrica de poder. Aquest no ha de ser necessàriament jeràrquic, pot donar-se també de l'experiència adquirida, etc. I pot ser en ambdós sentits, del "poderós al dèbil" del "dèbil al poderós", o entre treballadors i treballadores del mateix nivell jeràrquic.

La Directiva europea 2002/73, defineix com assejament sexual "la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a què es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Dosrius s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indicatiu i/o manifestació de qualsevol treballador/a que es consideri assejat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol treballador i/o treballadora de l'Ajuntament i anirà dirigida al departament d'Organització i Recursos Humans.

b) Elaboració d'un protocol d'actuació.

#### Article 37

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

La violència de gènere no és només un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent a la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades,

pels seus agressors, mancadors dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió (preàmbul de la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre)

És un problema que acaba amb la vida de desenes de dones i que el pateixen moltes més. Encara que la violència de gènere no sigui característica d'una classe social les dones treballadores poden tenir dificultats específiques per sortir de la situació de violència en què viuen. És un problema que té importants repercussions a la vida professional de les dones que la pateixen.

Tampoc podem oblidar que en alguns casos els actes de violència s'han produït en el centre de treball o a la sortida del mateix on és fàcil localitzar la dona. Per tot això les mesures han d'estar encaminades no només perquè la dona conciliï el treball amb les circumstàncies que pateix sinó també per protegir-la a la feina davant els actes de violència.

L'article 2 de la citada Llei en el seu apartat d) estableix que s'han de "garantir els drets a l'àmbit laboral i funcional que conciliïn els requeriments de la relació laboral i de l'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que pateixen violència de gènere".

L'Administració i les organitzacions sindicals acorden a més de l'aplicació de les mesures previstes a la llei, les següents concrecions:

Pel que fa a la mobilitat i vacants (canvi físic del lloc de treball)

L'Administració o l'empresa, s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. (d'acord amb el que expressa la llei referent a les relacions de llocs de treball pel que és competència de les administracions públiques).

Aquesta informació es produirà amb un màxim d'1 setmana. I es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada.

La persona afectada per violència de gènere tindrà la possibilitat de suspendre l'excedència, demanada per aplicació de la Llei integral contra la violència de gènere, en el moment que existeixi una vacant a la que podrà accedir amb caràcter preferent.

En cas que no hi hagi cap vacant dotada presupostàriament i no coberta, i sempre d'acord amb el que expressa la llei referent a les relacions de llocs de treball:

Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat s'obrirà la possibilitat d'un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada per violència de gènere i l'interí, sempre que els interessats hi estiguin d'acord.

Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

En l'àmbit local, s'ha d'incidir en la creació del Conveni marc únic per als diferents organismes públics de titularitat municipal, com a instrument que permet la mobilitat del personal funcionari entre aquests organismes.

La reducció horària, la modificació de l'horari o l'excedència tindran vigència a partir del moment en què la dona ho sol·liciti.



No es tindran en compte els retards i les absències justificades del treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial.

Pel que fa a excedències de les funcionàries subjectes a violència de gènere, aquestes podran sol·licitar l'excedència voluntària, sense cap requisit previ.

## CAPÍTOL 7

### *Drets i garanties sindicals*

#### Article 38

##### *Competències dels delegats de personal*

Els delegats de personal com a representants de tot el personal subjecte a aquest Pacte, tindran les competències següents i la seva opinió haurà de ser tinguada en compte:

1. Rebre informació suficient sobre tots els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que se segueixi al respecte.

2. Emetre informes previs a l'adopció dels acords plenaris o de la junta de govern local referits al personal. Amb aquesta finalitat se'ls facilitarà el contingut dels dictàmens, les propostes o la documentació necessària amb una antelació mínima de 48 hores.

3. Emetre informes previs a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:

a) Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvis de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

b) Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

c) Implantació o revisió de sistemes o organització i control del treball.

d) Estudi de l'establiment de primes, plus, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

4. Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.

5. Rebre informació sobre la confecció de bases de convocatòria de concursos i oposicions.

6. Ésser representats, amb veu i sense vot, en els tribunals qualificadors de proves selectives per a la contractació de personal i en els tribunals d'oposicions.

7. Conèixer prèviament els models de contractació de treball de l'Ajuntament, i els documents relatius a la contractació o acabaments laborals.

8. Ésser informats de totes les obertures d'expedients disciplinaris a treballadors i les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels treballadors, en l'aclariment dels fets, la incoació dels expedients i en l'assenyalament de les sancions.

9. Tenir coneixement de les retribucions de tot el personal.

10. Tenir coneixement de les vacances, permisos i llicències de què gaudeixin els treballadors.

11. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, i els

estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

12. Plantejar i negociar davant dels òrgans corresponents de la corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la corporació.

13. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, seguretat social i ocupació, seguretat i higiene, i exercir, si aquest és el cas, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

14. Informar els seus representats de tots els temes i qüestions a què es refereix aquest article.

15. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria de la persona afectada, retribució o variació horària, es notificarà prèviament a la representació de personal, llevat dels casos d'urgència.

En qüestions d'horaris se serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol possible canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

#### Article 39

##### *Hores sindicals*

1. Es disposarà de 180 hores anuals per delegat de personal, acumulables i distribuïbles trimestralment. En aquests casos s'haurà de sol·licitar de forma prèvia i justificar la necessitat d'acumulació.

2. Per a qualsevol acte de representació el representant de personal haurà de comunicar al seu superior jeràrquic la seva absència del servei amb 24 hores d'antelació, llevat dels casos urgents degudament justificats.

#### Article 40

##### *Garanties sindicals*

Els delegats de personal disposaran de les següents garanties en l'exercici de les seves funcions:

1. No ésser sancionats ni traslladats per raons d'afiliació o de l'exercici dels seus drets sindicals.

2. No ésser discriminats en la seva promoció econòmica professional en raó, precisament del desenvolupament de la seva representació.

3. Distribuir lliurement als treballadors tot tipus de publicacions d'interès professional o sindical.

4. La corporació facilitarà als representants dels treballadors/es un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 8 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

5. El personal al servei de la corporació gaudirà d'un còmput anual de 10 hores per a la realització d'assemblees dins l'horari laboral.

#### Article 41

##### *Garantia personal*

Es considera accident laboral, a tots els efectes, el que pateixi el representant sindical amb

ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions sindicals, així com els ocorreguts als desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

#### Article 42

##### *Drets dels delegats de personal*

1. El representant de personal està legitimat per iniciar els corresponents procediments administratius, i exercir les accions per via administrativa o judicial en tot allò relatiu a les seves funcions.

2. El representant de personal està legitimat per convocar reunions o assemblees de treballadors. A tal efecte:

a) Cal comunicar per escrit la seva celebració al regidor de Personal amb una antelació de 48 hores, indicant l'hora, el lloc i l'ordre del dia.

b) Els delegats de personal seran els responsables del seu desenvolupament.

#### Article 43

##### *Mitjans materials*

L'Ajuntament facilitarà una sala per a l'ús provisional dels delegats de personal, així com els mitjans materials perquè desenvolupin les seves funcions.

#### Article 44

##### *Seccions sindicals*

L'Ajuntament reconeixerà les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb el que determina la Llei orgànica de llibertat sindical.

#### Article 45

##### *Serveis mínims*

En casos de vaga, la corporació i el representant de personal definiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial dels seus llocs de treball, calgui mantenir, atenint-se en tot cas al que disposa el Reial decret 1479/1988, de 9 de desembre, pel que s'estableix les normes per a garantir el manteniment dels serveis essencials en l'administració de l'Estat.

## CAPÍTOL 8

### *Condicions econòmiques*

#### Article 46

##### *Increment anual*

L'increment serà l'establert en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a aquest exercici.

No obstant això, la corporació farà una previsió econòmica suficient anual, per poder duu a terme l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

Qualsevol altra millora establerta per l'Estat amb caràcter general serà absorbida pel que aquí s'estableix.

#### Article 47

##### *Complement de productivitat*

Percebrà aquest complement de productivitat, d'import equivalent a 1 mensualitat, que es pagarà en 2 parts a semestres vençuts (gener i juliol), el personal funcionari que sigui d'alta a la plantilla de l'Ajuntament a 1 de gener de cada

exercici i durant tot el període de meritament, quan reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 15 dies laborables o l'equivalència en hores referides a absències parcials de la jornada, durant el semestre de meritament de la paga, per les causes següents i amb les especificacions que es descriuen:

a) Llicències per malaltia  
Inclou:  
Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral;  
Pròrroga de la incapacitat temporal.  
No inclou:  
Incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional;  
Llicència per maternitat o paternitat.

b) Indisposicions  
c) Incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions

Es tindrà en consideració, a efecte de meritació de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la comissió de faltes

Es tindran en consideració, a efectes de meritació de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

e) Gaudiment de llicències per assumptes propis, sense retribució.

f) Qualsevol circumstància que determini la interrupció o el cessament en la prestació de serveis a l'ajuntament; canvi en la situació administrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc.

g) Gaudiment de permisos per concórrer a exàmens.

En cas que les absències siguin de més de 10 dies laborables i fins a 15 dies laborables, es percebrà un 50% del complement.

#### Article 48

##### *Valoració de llocs de treball*

Durant la vigència d'aquest Acord, l'Ajuntament es compromet a dur a terme una valoració de llocs de treball i a tenir un nou catàleg retributiu.

#### Article 49

##### *Dietes i desplaçaments*

Referent a dietes i desplaçament cal atènyer-se a allò que disposi la normativa legal vigent.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les condicions i les millores resultants d'aquest Pacte són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa o per qualsevol altre motiu.

##### *2. Absorció*

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica, en tots o en alguns, dels conceptes retributius o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu còmput anual i afegides a les

vigents amb anterioritat a les disposicions esmentades, superen el nivell total d'aquest Pacte. En cas contrari, es consideren absorbides per les millores aquí pactades.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Des de l'entrada en vigència d'aquest Pacte no s'admetran pactes sectorials signats entre la corporació i els col·lectius determinats d'empleats públics sotmesos a allò que disposa aquest Pacte.

#### ANNEX 1

##### *Policia Local*

Aquest annex és d'aplicació específica per al personal funcionari de la Policia Local i són d'aplicació principal per damunt de les mateixes matèries regulades en l'Acord regulador aplicable a tots els funcionaris.

##### *Jornada i horaris*

Degut a les especials característiques del servei policial, la jornada anual dels membres de la Policia Local s'incrementarà fins a 1.720 hores anuals respecte el còmput anual d'hores determinat per a la resta del personal funcionari. Aquesta diferència es retribueix amb un complement de prolongació de jornada fins a 40 hores setmanals.

Es garanteix un mínim de 8 dies de descans al mes, 4 dels quals es gaudiran preferentment en caps de setmana alterns.

Es gaudirà anualment com a mínim de tants caps de setmana de descans com de treball.

##### *Règim horari de torns*

El règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg d'1 mes, d'acord amb el quadrant anual, en el qual ja es trobaran planificats els 14 dies corresponents a les festes oficials de l'exercici.

La prestació del servei s'ha d'efectuar en torns rotatius.

La jornada diària en el règim horari de torns serà preferentment de 8 hores pel torn general.

Els horaris de la jornada diària del torn general, estaran compresos dins de les franges horàries següents:

Torn de setembre a juny  
Matí: de les 6.00 a les 14.00 hores  
Tarda: de les 14.00 a les 22.00 hores  
Nit: de les 22.00 a les 6.00 hores

Torn juliol i agost  
Matí: de les 7.00 a les 15.00 hores  
Tarda: de les 15.00 a les 23.00 hores  
Nit: de les 23.00 a les 7.00 hores

La jornada diària planificada serà preferentment de 8 hores i en cap cas podrà ser inferior a 4 hores ni superior a 12 hores.

##### *Modificacions de la jornada planificada*

Per raons del servei i amb una antelació mínima de 12 hores el cap del cos pot, de forma motivada, canviar el torn de treball previst d'un o més funcionaris a fi i efecte de garantir el correcte funcionament del servei policial, llevat

d'aquells serveis imprevistos i catalogats com urgents. Aquests últims serveis seran remunerats com a hores extres.

Excepcionalment i per raons degudament justificades, el cap del cos podrà modificar els dies de descans del personal, sempre i quan es faci amb un preavis mínim de 48 hores. En aquest cas el funcionari haurà d'ésser compensat amb 1 dia anàleg al treballat sempre que això sigui possible i preferentment dins de la setmana posterior a la del fet causant. Quan aquest fet es produeixi en dissabte o diumenge, el funcionari podrà optar per treballar el cap de setmana sencer i sol·licitar que li sigui traslladat el gaudiment d'aquest a unes altres dates.

En aquells casos en què la causa de la modificació sigui previsible en el temps, s'haurà de notificar al personal afectat amb un mínim d'1 setmana d'antelació.

Els canvis es notificaran per escrit i contindran les causes que justifiquin les necessitats del servei motivadores del canvi.

S'entén per necessitats del servei aquells fets imprevistos que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per a garantir el bon funcionament dels serveis.

Correspon al cap del cos determinar les necessitats del servei, d'acord amb el redactat del punt anterior.

##### *Permutes de servei*

Els funcionaris de la mateixa categoria podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tingui planificat, el qual serà autoritzat sempre i quan aquest canvi no afecti l'operativitat del servei.

##### *Assistència a judicis*

1. Quan qualsevol membre de la Policia Local per raons del servei hagi de comparèixer davant d'un jutjat en les seves hores de descans, és a dir, fora de la jornada laboral, serà compensat amb la retribució econòmica de les hores utilitzades, amb un mínim de 4 hores extraordinàries.

Si la compareixença al jutjat es produeix en dia festiu per al funcionari, aquestes hores seran retribuides econòmicament com a hores extraordinàries festives.

Per l'assistència a judicis fora de la jornada laboral s'atendrà al criteri d'hora extraordinària.

El funcionari tindrà dret a cobrar les despeses pels desplaçaments a càrrec de l'Ajuntament o de l'Administració de Justícia si fora el cas o bé es facilitarà els mitjans per fer possible el desplaçament.

En cas d'assistència a jutjats els membres de la Policia Local hauran d'acreditar-ho amb la citació segellada o bé justificant judicial pertinent.

##### *Qüestions retributives particulars*

Establiment d'un factor de nocturnitat a raó de 6 euros per dia nocturn treballat.

Els policies locals que treballin els dies 25 (torn de tarda) i 31 de desembre (torn de nit), tindran la consideració de servei especial i percebran un complement de productivitat de 50,00 euros per dia treballat.

##### *Vestuari*

La uniformitat i els seus complements, que corresponen a la Policia Local, són les que a



continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

Anorac (cada 3 anys)  
Impermeable (2 peces)  
Pantaló recte (estiu i hivern)  
Jaqueta de campanya  
Jersei  
Camises (2 m/llarga i 2 m/curta)  
Sabates  
Botes campanya  
Gorra de plat (estiu i hivern)  
Gorra campanya (estiu i hivern)  
Guants anti tall.  
Guants motorista  
Cinturó  
Funda arma  
Funda manilles  
Canana  
Baldric  
Manilles  
Defensa  
Xiulet  
Cartera porta credencial  
Casc motorista

(07.127.015)

## RESOLUCIÓ

TRI/4598/2006, de 8 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0810302).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juliol de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 al Registre de convenis dels Serveis

Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 8 de novembre de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

CONVENI  
*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius per al període del 28 de setembre de 2006 fins al 31 de desembre de 2008*

CAPÍTOL 1  
*Disposicions generals*

Article 1  
*Àmbit d'aplicació*

Els pactes que s'estableixen a continuació seran d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius.

Article 2  
*Vigència*

Aquests pactes seran vigents a partir de la seva signatura i de l'aprovació per part del Ple de l'Ajuntament de Dosrius i fins al dia 31 de desembre de 2008.

Article 3  
*Pròrroga, denúncia, revisió*

a) Pròrroga. Aquests pactes es consideraran prorrogats per períodes d'1 any, si cap de les parts no procedeix a la seva denúncia amb 1 mes d'antelació a la data del seu acabament.

b) Denúncia. Podrà efectuar-la qualsevol de les 2 parts. Es realitzarà per escrit.

c) Revisió. En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou Pacte, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules d'aquest Pacte fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini del seu venciment.

Article 4  
*Clàusula de garantia*

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Pacte, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable, signat entre aquesta corporació i el representant de personal, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Pacte, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 5  
*Comissió Paritària de Seguiment*

Es crearà en el termini de 15 dies després de l'aprovació d'aquest Pacte, una Comissió Paritària de seguiment de l'acord en funcions, d'interpretació o compliment dels acords.

Estarà integrada per 2 membres de la corporació i 2 membres de la representació dels treballadors.

La Comissió Paritària es reunirà a petició escrita d'alguna de les parts o quan així ho requereixi algun articulat del present Pacte.

S'aixecarà acta dels acords de les reunions.

En cas de discrepància en la interpretació o compliment dels acords, les parts es comprometen a plantejar-ho davant el CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació o Conciliació a l'Administració Local).

CAPÍTOL 2  
*Condicions de treball*

Article 6  
*Horaris i jornada de treball*

La jornada laboral del personal laboral serà de 37,50 hores setmanals.

Article 7  
*Calendari laboral*

Anualment es negociarà el calendari laboral, que estarà enllestit, com a màxim, el 30 de gener de cada any.

1. Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

a) 104 dies - equivalents a dissabtes i diumenges, que es consideraran com a festius.

b) 12 festes oficials fixades per la Generalitat de Catalunya.

c) 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

d) 23 dies laborals de vacances anuals.

e) 9 dies de llicència retribuïda per assumptes propis, que es concediran d'acord amb les necessitats del servei i que es podran fer fins al 15 de gener de l'any següent i no es podran acumular a les vacances. Aquests dies equivaldran a 67,50 hores, la qual cosa permetrà el gaudiment dels assumptes propis de manera fraccionada, atès que es comptabilitzaran per hores.

f) El Dijous Sant a la tarda.

2. Els horaris del personal laboral són els que figuren a l'annex 1.

Article 8  
*Descans dins la jornada laboral*

El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de forma que no estigui absent al mateix temps més del 50% del personal adscrit a la mateixa unitat.

En cas de reducció de jornada o de jornada parcial, es gaudirà d'aquest descans de forma proporcional.

Article 9  
*Descans setmanal*

El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, en dissabte i diumenge, llevat de la Brigada de Serveis Municipals que hi haurà 2 membres de reserva, tots els dissabtes, diumenges i festius, localitzables si en casos