

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3368/2008, de 17 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt per al període 2008-2010 (codi de conveni núm. 0815172).*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de març de 2008, 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, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes aplicables;

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

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt per al període 2008-2010 (codi de conveni núm. 0815172) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 17 d'octubre de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

*de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt per al període 2008-2010*

**CAPÍTOL I***Condicions generals***Article 1***Àmbit personal*

Les disposicions d'aquest Acord són d'aplicació i vinculen al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt. En totes aquelles qüestions no especificades en aquest Conveni els serà d'aplicació la Llei 7/2007, de 12 d'abril (Estatut bàsic de l'empleat públic).

**Article 2***Vigència i durada*

1. El present Acord tindrà una duració de 3 anys, i entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació,

llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2010.

Es considerarà prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius si no existís denuncia expressa de qualsevol de les 2 parts sobre la rescissió o revisió, formulada per qualsevol d'elles amb una antelació mínima de 2 mesos a la data del venciment.

2. Els imports que es recullin en els diferents apartats d'aquest Conveni s'incrementaran anualment segons el que determini la legislació vigent de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari.

3. Garanties. Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre del present Conveni col·lectiu per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

Les condicions d'aquest Acord poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei.

4. Vinculació a la totalitat. El present acord forma un tot únic i indivisible, i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden se aïlladament considerats.

### Article 3

#### *Comissions*

Per tal de fer el seguiment i desenvolupament d'aquest Conveni es creen les següents comissions que es gestionaran segons el reglament intern de cadascuna.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

#### 3.1. Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment

Aquesta Comissió té per objecte la interpretació, estudi i seguiment del Conveni.

#### 3.2. Comissió de Descripció i Valoració de Llocs de Treball

Aquesta Comissió té per objecte el manteniment, valoració i actualització de la descripció dels llocs de treball.

#### 3.3. Comissió de Formació

Aquesta Comissió ha de tractar els temes de formació i reciclatge dels treballadors municipals i comptarà amb una dotació pressupostària la quantitat econòmica anual de la qual es determinarà en el seu reglament intern.

#### 3.4. Comissió Social i de Cobertura Sanitària

Es constitueix la Comissió de Fons Social i Cobertura Sanitària i comptarà amb una dotació pressupostària anual que es determinarà en el seu reglament intern.

## CAPÍTOL 2

### *Retribucions*

### Article 4

#### *Política retributiva per als anys 2008-2010*

1. Per al període de vigència d'aquest Acord, l'increment retributiu sobre tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

2. S'acorda implementar una nova política retributiva per a tot el personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, resultant de la valoració de llocs de treball que s'està portant a terme.

## Article 5

*Serveis extraordinaris*

Es consideren serveis extraordinaris aquells que excepcionalment, per motiu d'urgència i sempre mitjançant autorització, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball.

No es consideraran hores extraordinàries aquelles hores que realitzin fora de la jornada laboral les persones que ocupin llocs de treball de responsabilitat (ho determinarà la valoració de llocs de treball) ja que, aquestes tasques es troben remunerades amb un complement addicional en el full salarial.

Els llocs de treball que ocupin els tècnics amb complement de disponibilitat i/o flexibilitat i que hagin de compensar les hores extraordinàries treballades, ho faran a raó d'1 hora treballada per 1 hora festiva.

No obstant això, i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a limitar els serveis extraordinaris. Per tant, en cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'urgència.

S'intentarà que les hores realitzades com a extraordinàries siguin compensades amb dies festius no retribuïts, d'acord amb el barem següent:

Per cada hora en dia feiner: 1 hora 30 minuts festius.

Per cada hora nocturna en dia feiner o diürna en festiu: 1 hora 45 minuts festius.

Per cada hora nocturna en dia festiu: 2 hores festives.

Es considerarà horari nocturn els treballs realitzats entre les 22 hores i les 6 hores.

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre amb el consentiment del cap d'àrea o regidor/a corresponent, així mateix es gaudiran com a festius de comú acord amb el responsable d'àrea corresponent i l'Àrea de Recursos Humans i es tindrà sempre en compte les necessitats del servei.

En els supòsits de causes imprevistes, com malaltia o accident que suposin una absència llarga en el temps del lloc de treball s'haurà de contractar temporalment, en el termini més breu possible, una substitució abans que el personal de l'Ajuntament hagi de realitzar serveis extraordinaris.

En el supòsit que les tasques realitzades com a extraordinàries s'hagin de compensar econòmicament, es farà segons el quadre de gratificacions que es detalla;

F: feiners; FN: feiners nocturns; FE: festius; FEN: festius nocturns; DF: diürns Festa Major, festes de Nadal, Cap d'Any i Reis; NF: nocturns Festa Major, festes de Nadal, Cap d'Any i Reis. Euros.

	F	FN	FE	FEN	DF	NF
Grups A1, A2	18	22	22	28	26	32
Grups C1, C2 i APG	14	18	18	23	21	26

## Article 6

*Dietes i quilometratge*

Les indemnitzacions per aquest concepte, segons les determinacions de la Llei, s'estableixen en les següents quantitats:

0,319 euros per km.

113,22 euros per dieta i 25,5 euros per mitja dieta.

Sempre que existeixi la possibilitat raonable d'utilitzar els mitjans de transports públics per efectuar els desplaçaments per raons de treball, aquest sistema serà el que s'haurà d'utilitzar, i per tant no generarà dret de compensació per quilometratge. El cost d'aquest desplaçament serà assumit per l'Ajuntament.

## CAPÍTOL 3

*Jornada laboral, calendari laboral i vacances*

## Article 7

*Jornada laboral*

Sense perjudici de les jornades parcials que puguin establir-se segons l'especificat a la relació del lloc de treball, la jornada de treball de tot el personal serà de 37 hores i mitja setmanals de dilluns a divendres com a jornada completa, amb caràcter general i durant la vigència d'aquest Acord.

Es reconeix la possibilitat de realitzar reducció de jornada pels motius que reconeix la legislació vigent en matèria de conciliació laboral i familiar o per previ acord entre parts, sempre tenint en compte les necessitats del servei.

Pel personal de l'Ajuntament, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores. Així mateix, com a norma general, també hi ha d'haver un descans setmanal de 48 hores ininterrompudes.

#### 7.1. Oficines i serveis tècnics

La jornada pel personal afectat computarà a tots els efectes a raó de 37,5 hores setmanals, tot i que la repartició exacta d'hores anuals es reflectirà en el calendari laboral que es facilita al personal i que s'elabora conjuntament entre les parts.

Dintre de la jornada setmanal es realitzarà l'horari que inclou 2 tardes i que es repartirà de la següent manera.

De dilluns a divendres;

Hora d'inici: 8.00 hores.

Hora de finalització: 14.00 hores.

Hi haurà 60 minuts de flexibilitat a la hora d'inici de la jornada (de 8 a 9 i de 14 a 15 hores), recuperables dins la mateixa jornada.

En horari de tardes no hi haurà flexibilitat i el personal es repartirà les tardes de manera que el servei quedi cobert.

#### 7.2. Assignació a grups

El personal de l'Ajuntament afectat per aquest pacte podrà escollir el grup A (dilluns i dimecres) o B (dimarts i dijous) de forma voluntària, sempre i quan quedin garantits els següents aspectes:

La plantilla quedi repartida uniformement en els 2 grups atenent criteris de quantitat i funcionalitat.

Les necessitats de l'Ajuntament quedin cobertes les tardes de dilluns a dijous.

En cas d'interessos comuns entre diversos treballadors que descompensin els grups, cal atènyer-se, a més del que s'estableix a l'article 13, al criteri de preferència en funció de l'antiguitat com a treballador de l'Ajuntament.

En cas d'igualtat d'antiguitat, i una vegada escoltades les parts, serà el regidor/a de Recursos Humans qui decidirà el grup assignat definitivament.

No es podrà modificar l'assignació de grup a excepció de casos degudament justificats.

Durant el mes de novembre de cada any es podrà tornar a escollir grup per l'any següent aplicant-se el mateixos criteris que els aquí recollits.

#### 7.3. Valor del dia de treball

El dia de treball tindrà sempre el mateix valor en nombre d'hores amb independència que es treballi o es gaudeixi com a festiu.

#### 7.4. Jornada d'estiu

Els mesos d'estiu i segons calendari laboral acordat entre les parts, es realitzarà jornada intensiva en horari de matí i de dilluns a divendres.

Es respectarà la flexibilitat horària.

### Article 8

#### *Calendari laboral*

Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, el nombre d'hores de treball es calcularà descomptant als dies naturals que tingui l'any:

Els dissabtes i diumenges que hi hagi.

Els festius oficials que fixi la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els 2 dies festius locals.

Els 23 dies laborables de les vacances.

El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any. Els dies hàbils que s'hauran de treballar cada any serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera).

Durant el mes de desembre quedarà fixat el calendari per a l'any següent.

#### Article 9

##### *Vacances*

Tots els treballadors gaudiran anualment de 23 dies laborables de vacances. Als efectes d'aquest article no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a determinats horaris.

S'hauran de gaudir com a màxim des del dia 1 de gener de l'any en curs fins al 31 de gener de l'any següent.

Es gaudiran preferiblement de l'1 de juliol al 31 d'agost, sempre respectant les necessitats del servei.

Si durant les vacances d'estiu el treballador té una malaltia o un accident que l'obligui a estar hospitalitzat, les vacances s'interrompran, un cop presentada la baixa. El treballador podrà reprendre el període de vacances corresponents a l'any natural, quan obtingui l'alta mèdica, sempre que encara es trobi dins l'any natural, previ acord entre l'Ajuntament i sempre atenent les necessitats del servei.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís per maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, l'empleada pública tindrà dret a gaudir de les seves vacances en dades diferents, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que correspongui.

Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances serà la part proporcional corresponent.

##### 9.1. Personal centres escolars

El personal al servei dels centres escolars, docents o no incloses les escoles bressol es regirà per un calendari laboral específic. Aquest, així com les especificitats que puguin tenir quedarà recollit en un annex que serà actualitzat cada any a fi de recollir de manera correcta les festivitats que s'estableixen.

##### 9.2. Brigada d'obres

###### 9.2.1. Jornada

La jornada laboral pel personal afectat serà de 37,5 hores a la setmana per tot l'any, que en el còmput anual serà el vigent per a la funció pública. L'horari diari es recull al calendari establert entre les parts i que es confecciona d'acord a les festivitats anuals.

###### 9.2.2. Vacances

Durant els períodes de vacances el personal s'haurà de repartir equitativament, el 50% del personal en el mes de juliol i el 50% restant dins el mes d'agost, així mateix es farà pels torns de Setmana Santa i Nadal.

Dins del mes de maig de cada any han d'estar demanades i autoritzades les vacances pel citat període.

Els criteris fonamentals a efectes d'assignació de vacances seran els de cobrir les necessitats del servei.

#### Article 10

##### *Assumptes propis*

Els treballadors afectats per aquest Acord disposaran de 9 dies per assumptes propis amb dret a remuneració durant l'any.

#### Article 11

##### *Altres qüestions relacionades amb horaris*

Els treballadors que cursin estudis en centres d'ensenyaments oficials per obtenir un títol acadèmic o professional tindrà preferència a escollir el torn de treball.

El personal que realitza part de la jornada de treball en un horari igual o superior a 6 hores ininterrompudes gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris per esmorzar computables com a treball efectiu.

Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei de forma que cada cap d'àrea podrà distribuir la pausa esmentada per tal que no sigui absent a l'hora més del 50% del personal adscrit a la mateixa unitat administrativa. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals la pausa es realitzarà fora dels horaris d'atenció al públic, i en el cas que això no sigui possible, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús i sense que en cap cas s'admeti la compensació.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions especials*

#### Article 12

##### *Assistència jurídica*

L'Ajuntament garanteix la defensa jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte penal derivat del desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació. L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà els procediments penals per fets ocorreguts en acte de servei, respecte de tercers. Quedant exclosos els supòsits d'infracció penal per conductes causades amb dol o culpa i que puguin ser imputades al treballador o en el seu cas a l'Ajuntament.

#### Article 13

##### *Pòlissa d'assegurances d'accident*

L'Ajuntament té subscripta una assegurança per a tot els treballadors, la cobertura de la qual abastarà la mort o la incapacitat permanent derivades de contingències professionals, com a accident de treball o malaltia professional.

La cobertura serà de 60.000 euros per mort o invalidesa professional per accident i 90.000 euros per invalidesa definitiva per accident.

#### Article 14

##### *Responsabilitat civil*

L'Ajuntament garanteix la cobertura de la responsabilitat civil al seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, mitjançant una assegurança amb una suma assegurada de 600.000 euros, sempre que no sigui per un acte dolós.

#### Article 15

##### *Cost renovació carnet de conduir*

L'Ajuntament es farà càrrec del cost de la renovació del carnet de conduir del personal quan el lloc de treball que ocupi principalment comporti la conducció de vehicles.

#### CAPÍTOL 5

##### *Condicions socials*

#### Article 16

##### *Llicències i permisos*

Els treballadors tindran dret a gaudir dels permisos i llicències que es recullen a 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

(annex 1), així com el que s'especifiqui al respecte en la resta de legislació vigent pel funcionari públic.

Per estudis i deures inexcusables.

16.1. El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització de exàmens finals i proves d'avaluació. En el cas que el treballador faci la seva jornada de nit, si no és possible un canvi de torn, el permís retribuït serà de tota la jornada immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència de les esmentades proves.

16.2. El temps necessari per complir amb aquells deures inexcusables de caràcter públic o personal. Es considera com a deure inexcusable aquell incompliment que pot fer incórrer en responsabilitat i la seva imposició és determinada i emparada per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

En general

Per a la concessió de qualsevol d'aquests permisos, el treballador haurà de sol·licitar-ho prèviament i haurà de justificar la necessitat de la petició. La sol·licitud s'haurà de fer amb una antelació mínima d'1 setmana, excepte en aquells casos de causa imprevisible, sol·licitud que s'haurà de cursar amb la màxima urgència.

#### Article 17

##### *Llicències no retribuïdes*

El personal amb mes d'1 any de servei efectiu a l'Ajuntament pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos cada 2 anys. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys.

Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 10 dies, es tramitaran amb la màxima urgència, quan el servei ho permeti.

#### Article 18

##### *Excedència voluntària*

Poden tenir una excedència voluntària per motius personals aquells treballadors fixos que portin com a mínim 1 any d'antiguitat a l'Ajuntament.

Un mes abans d'acabar el període d'excedència, el treballador haurà de demanar la seva reincorporació.

El reingrés del treballador estarà condicionat a l'existència d'una vacant de la mateixa o similar categoria a la seva.

Per aquells treballadors amb una antiguitat igual o superior a 5 anys en el mateix lloc de treball, se li reservarà aquest fins a un màxim d'1 any.

El dret a aquesta situació tan sols pot tornar a ser exercit pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys del final de l'excedència voluntària anterior.

#### Article 19

##### *Bestretes*

Hi haurà tres modalitats:

1. Els treballadors podran sol·licitar una bestreta a compte del 90% de la nòmina mensual neta.

3. Bestreta pel valor de 2 mensualitats la qual es retornarà el 10% del seu valor total durant el període de 10 mensualitats.

4. Encara que les quantitats sobrepassin l'import de 2 mensualitats, el treballador haurà de retornar-ho dintre del mateix exercici pressupostari.

#### Article 20

##### *Premis d'antiguitat*

Els treballadors que compleixin 25 anys de serveis continuats en aquest Ajuntament percebran, per una sola vegada, una gratificació de 1.500 euros i 3.000 euros quan assoleixin els 40 anys de servei continuat.

## Article 21

### *Ajut per a disminuïts*

Els treballadors que tinguin fills o parents de primer grau disminuïts físics o psíquics o sensorials que convisquin amb ells i estiguin sota la seva dependència econòmica rebran, prèvia sol·licitud, els següents ajuts mensuals:

Disminució de 1r grau (de 65% a 100 %): 222,21 euros/persona.

Disminució de 2n grau (de 50% a 64%): 166,66 euros/persona.

Disminució de 3r grau (de 33% a 49%): 111,10 euros/persona.

La concessió d'aquest ajuts es revisarà d'ofici periòdicament, sense perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produís en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per defunció de la persona disminuïda, pel cessament de la convivència o acabament de la dependència econòmica amb el beneficiari amb l'Ajuntament.

Aquests imports s'incrementaran anualment segons el que determinin les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari

## Article 22

### *Bossa d'estudis per a fills escolaritzats*

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament que convisquin amb fills que cursin estudis d'ensenyament en edat compresa de 0 a 16 anys, rebran la quantitat de 44,07 euros durant el mes de setembre de cada any per a cada fill o filla.

Aquest dret és per un sol cònjuge en el supòsit que els 2 treballin al mateix Ajuntament.

El treballador ho ha de sol·licitar i haurà de presentar un document que testifiqui l'adscripció del seu fill o filla a un centre d'ensenyament primari o secundari reconegut pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, així com l'import pagat en concepte de llibres o matrícula d'escola bressol.

Aquest import s'incrementarà anualment segons el que determinin les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari.

## Article 23

### *Malaltia i/o accident*

A partir del tercer dia d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no-assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

## Article 24

### *Cobertura econòmica*

Els primers 16 dies anuals de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna s'abonarà el complement necessari per assolir el 100% de la retribució mensual. A partir del 17è dia, es percebrà el que estableixi la normativa vigent.

En cas de malaltia comuna o accident que exigeixi hospitalització durant el període en què duri l'ingrés, s'abonarà el complement necessari per assolir el 100% de la retribució mensual.

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, es percebrà el 100% de la retribució ordinària que correspongui.

En cas d'absència per indisposició, serà necessari comunicar-ho telefònicament al Servei de Personal. En el cas que es superin els 3 dies en 1 any, aquestes absències es descomptaran de la nòmina.

## CAPÍTOL 6

### *Seguretat i salut laboral*



La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de gestió del personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt i de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

En tal sentit, l'Ajuntament es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de l'Ajuntament. També es compromet a coordinar les actuacions dels seus departaments, seccions i/o unitats amb els serveis de prevenció.

L'Ajuntament manifesta el seu compromís amb l'objectiu bàsic de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, promoure la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores, mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals:

Evitar els riscos.

Avaluar els riscos que no es puguin evitar.

Combatre els riscos en el seu origen.

Tenir en compte l'evolució de la tècnica.

Planificar la prevenció.

Substituir el que sigui perillós, perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.

Antepondre les mesures de protecció col·lectiva a les individuals.

Facilitar les degudes instruccions al personal al servei de l'Ajuntament.

Així mateix, l'Ajuntament es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut.

L'Ajuntament i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

#### Article 25

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut a la feina. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i de seguretat a la feina, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen.

El Comitè de Seguretat i Salut estarà format de manera paritària per 3 representants del Comitè Unitari del Personal i 3 representants de l'Ajuntament. La Comissió ha de reunir-se de manera ordinària com a mínim 1 cop al semestre.

El Comitè de Seguretat i Salut funcionarà d'acord amb el que estableix el seu Reglament de funcionament intern.

El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les diligències que hi hagi.

En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si s'escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física del personal al servei de l'Ajuntament, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer i analitzar la investigació dels accidents i incidents ocorreguts en les dependències municipals i/o per part del personal al seu servei, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

e) Conèixer la matèria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

#### Article 26

##### *Delegat i/o delegada de prevenció*

A l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt la representació del personal nomenarà un delegat i/o delegada de prevenció, que notificaran per escrit a la corporació i a l'oficina pública de registre d'actes, del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

La planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut personal.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) A participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

1. Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

2. Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa Llei.

Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

3. Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer les circumstàncies.

4. Rebre de la corporació les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'Ajuntament, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

5. Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball o/i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

6. Exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

7. Proposar a l'òrgan de representació del personal que adopti l'acord de paràlització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

## Article 27

### *Servei de prevenció*

27.1. El servei de prevenció és el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives. Assessoren i assisteixen a l'Ajuntament, al personal al seu servei o als seus representants, i als òrgans de representació especialitzats.

27.2. L'Ajuntament assumirà progressivament les activitats preventives amb recursos humans i materials propis d'acord amb la planificació del desenvolupament del sistema integral de gestió de la prevenció.

27.3. El servei de prevenció ha de proporcionar a l'Ajuntament l'assessorament i el suport que calgui segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:

- a) Dissenyar, aplicar i coordinar els plans i programes d'actuació preventiva.
- b) Avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors/ores, en els termes que preveu l'article 16 la Llei de prevenció de riscos laborals.
- c) Determinar les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i vetllar per la seva eficàcia.
- d) Informar i formar els treballadors/ores.
- e) Prestar els primers auxilis i els plans d'emergència.
- f) Vigilar la salut dels treballadors/ores en relació als riscos derivats del treball.

- g) Participar i assessorar el Comitè de Seguretat i Salut.
  - h) Assessorar en l'acompliment de les mesures preventives en matèria de coordinació d'activitats.
  - i) I totes aquelles que li atribueixin les lleis i la normativa concordant.
- En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a les 24 hores, i sempre que no superi les 3 vegades en 1 any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al Servei de Personal. En el cas de no comunicar-ho o quan se superi el límit dels 3 dies anuals, aquestes absències es descomptaran de la nòmina.

#### Article 28

##### *Reconeixement mèdic i de vigilància en funció del lloc de treball*

28.1. Una vegada superat el procés selectiu dels nous treballadors, l'Ajuntament a través de la empresa contractada a l'efecte, efectuarà un reconeixement mèdic al nou treballador.

28.2. Tot el personal de l'Ajuntament tindrà la possibilitat de passar per un reconeixement mèdic voluntari 1 cop a l'any, que estarà adequat a les condicions específiques del lloc de treball. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat.

Al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment del treballador/a.

#### Article 29

##### *Condicions de lloc de treball*

L'Ajuntament es compromet a dotar les dependències municipals dels mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament i es valoraran les propostes que li siguin presentades en aquest sentit.

#### Article 30

##### *Plans d'autoprotecció a cada centre de treball*

L'Ajuntament conjuntament amb el Comitè de Seguretat i Salut i la empresa encarregada a l'efecte, confeccionarà els plans necessaris per establir els sistemes d'autoprotecció a cada centre de treball que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment els primers auxilis, lluita contra incendis i plans d'evacuació.

L'Ajuntament, amb consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els treballadors/ores encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de les formacions i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de la corporació i serà específica, adequada i suficient. Repetint-se anualment aquesta formació.

#### Article 31

##### *EPIS i vestuari i maquinària*

L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball, de protecció individuals (EPI), així com el vestuari necessaris per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

L'Ajuntament s'assegurarà que els subministres als treballadors i treballadores de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per als treballadors/ores. Instal·lant-se i donant-se la informació als treballadors/ores per a la correcta utilització, així com les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades.

La utilització dels EPI és obligatòria i la seva no-utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient informatiu i/o sancionador, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la seva no-utilització.

En el cas de deteriorament, trencament o peça defectuosa del producte i/o peça de roba, el treballador/a demanarà el canvi o la reposició, efectuant aquest canvi immediatament o bé procedint al seu encàrrec i reposició amb el temps més breu possible. Si aquesta circumstància afecta qualsevol EPI es deixarà, provisionalment, de fer la feina per al qual sigui requerit l'EPI esmentat.

Quan el treballador/a deixi el seu lloc de treball, o sigui requerit per l'Ajuntament, restarà obligat a tornar la roba de treball, que se li hagi lliurat en la darrera ocasió, al seu departament. En cas contrari, es podrà descomptar econòmicament per valor del cost del material no retornat.

Els uniformes i/o roba de treball seran obligatoris per als col·lectius que designi la corporació i que es recolliran com annex al present acord. La no-utilització, utilització incorrecta, o la que es faci fora de la jornada laboral d'aquests serà objecte d'amonestació i/o obertura d'expedient sancionador, en el seu cas.

#### Article 32

##### *Avaluació de riscos a tots els centres de treball*

L'Ajuntament conjuntament amb l'empresa encarregada a l'efecte confeccionarà i mantindrà actualitzats el mapes de riscos laborals de tots els centres de treball.

En tal sentit, tots els centres de treball municipals o amb personal municipal, hauran de tenir realitzada l'avaluació inicial de riscos. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

L'Ajuntament proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball, s'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

#### Article 33

##### *Relació trimestral dels accidents i incidents laborals*

L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc del Comitè de Seguretat i Salut. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i/o incidents, que garanteixi la participació efectiva dels delegats/ades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut.

#### Article 34

L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències i en el context global de la ciutat. Per aquest motiu, hi ha aprovat i està en funcionament un protocol d'actuació de DDD i un altre d'aplicació de productes fitosanitaris que serveixen per regular, coordinar, controlar i vigilar les aplicacions en les seves dependències i/o espais oberts, la realització de tractaments amb productes fitosanitaris i/o plaguicides d'ús ambiental, tot plegat, amb la finalitat de minimitzar-ne el seu ús i evitar possibles riscos o accidents per a la salut.

Així mateix, es compromet a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

**Article 35***Formació necessària i específica a la incorporació a l'Ajuntament*

L'Ajuntament conjuntament amb l'empresa contractada a l'efecte confeccionarà un pla de formació específica en relació a la prevenció de riscos laborals que serà d'obligada realització per part de tots els nous treballadors que s'hagin d'incorporar a l'Ajuntament.

**Article 36**

Quan en un mateix centre de treball es desenvolupin activitats de 2 o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors/ores autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergències.

L'Ajuntament informará i donará les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació als riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis i aquestes es duguin a terme en els centres de treball municipals, li requerirà l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors/ores de l'Ajuntament, així com dels seu propis treballadors/ores.

**Article 37***Farmacioles*

L'Ajuntament instal·larà farmacioles en totes les dependències municipals i vehicles oficials, col·locades en llocs de fàcil accés.

**Article 38***Treballs amb ordinadors*

Els treballadors que treballin amb ordinador tenen dret a unes revisions periòdiques de la vista, segons estableixin els serveis mèdics contractats per l'Ajuntament

**Article 39***Espai pels treballadors*

Tan aviat com sigui possible, s'habilitaran estances per us del personal dotades de cafetera i microones.

**CAPÍTOL 7***Ocupació estable i promoció professional***Article 40***Integració de minusvàlids i llei d'igualtat*

L'Ajuntament reservarà un 5% de places de l'oferta pública d'ocupació per a persones que tinguin reconeguda la condició legal de minusvalidesa, amb una discapacitat igual o superior al 33%.

Aquesta reserva es concretarà en aquelles categories professionals i àrees funcionals en les quals la seva incorporació sigui més efectiva per a la prestació del servei públic, d'acord amb les capacitats del treballador i amb les condicions objectives de l'organització del treball.

Així mateix i atenent a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta corporació desenvoluparà en base a les necessitats existents, un Pla d'igualtat que compleixi les disposicions vinculants de la llei referenciada.

**Article 41***Promoció interna*

L'Ajuntament proposarà i acordarà posteriorment amb la Comissió delegada d'interpretació, estudi i seguiment i una vegada s'hagi realitzat l'estudi de la valoració de llocs de treball, les previsions més immediates de promocions internes així com els processos en promocions verticals i horitzontals.

En els casos d'establiment de plans organitzatius del personal i de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i comunicarà el seu contingut a la mateixa Comissió.

#### Article 42

##### *Mobilitat*

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de treball del personal determinats per les esmentades mobilitat no podrà fonamentar-se en una mesura arbitrària. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, al de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.

En els casos d'establiment de plans organitzatius del personal i de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i comunicarà el seu contingut al Comitè d'Empresa.

#### CAPÍTOL 8

##### *Garanties sindicals*

#### Article 43

##### *Comitès d'empresa*

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i es constitueix a cada centre de treball amb un cens que sigui de 50 o més treballadors.

El nombre de membres del Comitè d'Empresa serà de 9 per un cens de 101 a 250 treballadors.

Els membres del Comitè d'Empresa poden disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, per un cens de 101 a 250 treballadors el nombre d'hores mensuals serà de 20.

#### Article 44

##### *Assessors sindicals*

Els delegats de personal podran tenir els serveis d'assessorament externs a l'Ajuntament, si ho consideren oportú, durant la negociació del Conveni i les sessions de les comissions.

#### Article 45

##### *Dret a la vaga*

El preavis de vaga s'estableix en 10 dies naturals. Els serveis mínims que hauran de funcionar en cas de vaga es determinarà amb una antelació de 72 hores, per decret d'Alcaldia, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa.

#### Article 46

##### *Dret a la sindicació*

Els empleats públics locals tenen dret a sindicar-se lliurement en defensa i promoció dels interessos professionals, econòmics i socials que com a empleats els hi són propis.

**Article 47***Afiliació lliure*

1. Pels fins de l'article anterior, els empleats públics de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt podran afiliar-se lliurement a les centrals sindicals de treballadors que estiguin legalment constituïdes.

2. Aquestes centrals sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, tenint dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes últimes.

**Article 48***Afiliats de les seccions sindicals*

Es consideren afiliats de les corresponents seccions sindicals de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt aquells d'entre el personal al servei d'aquest Ajuntament que estan inscrits, al corrent de pagament de quotes a la respectiva central sindical i disposin del carnet acreditatiu pertinent.

**Article 49***Seccions sindicals*

Els empleats públics locals afiliats a centrals sindicals legalment reconegudes podran constituir seccions sindicals a l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt on presten servei, això de conformitat amb allò disposat a la normativa vigent.

Per a l'atribució de les garanties, facultats, funcions i competències reconegudes a les seccions sindicals, aquestes han d'acreditar davant l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, de forma fefaent, que les centrals sindicals a què pertanyen han obtingut com a mínim el 10% dels membres dels òrgans de representació electes a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'Administració local catalana.

Es garanteix per part de la corporació un ajut 150 euros anuals a cada una de les seccions sindicals constituïdes.

**Article 50***Facultats, garanties, funcions i competències*

Les seccions sindicals tindran entre altres, les següents facultats, garanties, funcions i competències:

Representar i defensar els interessos de la central sindical a què pertanyen i dels afiliats a aquesta.

Rebre la informació necessària en tots els assumptes de personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, això per conducte dels responsables de personal d'aquesta.

Confeccionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural.

La negociació col·lectiva, en els termes previstos a l'Estatut dels treballadors.

Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques a través dels oportuns procediments de consulta o negociació.

Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball.

Promoure eleccions per a delegat de personal i comitè d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques.

Qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.

A aquests efectes, l'Ajuntament facilitarà la col·locació de taulers d'anuncis amb caràcter exclusiu per a les seccions sindicals, en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins d'aquests; el nombre, mides i distribució de taulers i taules, serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi.

Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot o part del personal en general, dins o fora de les dependències de l'Ajuntament, això de con-



formitat amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió establerts en aquest pacte. Les reunions o assemblees en què es vulguin utilitzar dependències municipals, hauran de ser sol·licitades per escrit les oportunes autoritzacions amb una antelació mínima de 5 dies laborals.

Utilitzar assessors en qualsevol activitat que realitzin en l'exercici de les seves competències.

Per recaptar les quotes sindicals les centrals sindicals podran acordar el seu descompte en nòmina quan la central sindical així ho sol·liciti, prèvia autorització dels seus afiliats.

Expressar lliurement opinions respecte a les matèries concernents a la seva esfera d'activitat.

Proporcionar assistència i defensa i obtenir audiència en els supòsits de seguir-se procediment disciplinari a qualsevol dels seus afiliats, sense perjudici del corresponent dret individual d'audiència regulat en aquest procediment.

## Article 51

### *Garanties i facultats*

Els membres de l'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva, com a representants legals dels afiliats a aquesta, tindran les següents garanties i facultats:

No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al que hagin estat escollits i en els 2 anys següents.

Els membres dels òrgans de direcció de la secció sindical, sempre i quan la seva central sindical ostenti la condició de més representativa dins l'Ajuntament, disposarà d'un nombre d'hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les que els pogués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes, de conformitat amb l'escala següent:

Nombre de treballadors al servei de l'Ajuntament: de 250 a 750; nombre de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals: 1; hores mensuals sindicals per cada membre amb dret: 20.

Poder assistir amb veu i prèvia acceptació dels òrgans de representació electes, a les reunions d'aquests, això amb càrrec a les hores sindicals.

Quedar rellevats totalment o parcialment del seu treball, sense cap detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva secció sindical constituïda a l'Ajuntament, sol·licitant-ho per escrit amb un preavís de 48 hores i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes.

Expressar individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en els assumptes relacionats amb la seva activitat.

Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com a instructor o secretari en un expedient disciplinari.

Els delegats, l'horari de treball dels quals sigui de tarda o nit, disposaran igualment de les seves hores sindicals, essent compensades en hores de descans en la seva jornada laboral al dia següent.

Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, delegats de personal, delegat LOLS i crèdit de la secció sindical. Als membres de la seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les realitzades en 1 mes no superi el total de la borsa.

## Article 52

### *Delegats sindicals*

En les seccions sindicals acreditades es podrà designar per la central sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertats sindicals (LOLS).

#### Article 53

##### *Garanties delegats sindicals*

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, així com els drets següents:

Rebre de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels òrgans de representació electes, estant obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que l'entitat senyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament no podrà utilitzar-se fora de l'àmbit estricte d'aquest o per a finalitats diferents per a les quals van ser lliurats.

Assistir a les reunions dels òrgans de representació electes i als òrgans interns de l'entitat en matèria de seguretat i salut, amb veu però sense vot.

Ser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats en general i els afiliats al seu Sindicat en particular.

Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva de les possibles sancions per faltes lleus, greus o molt greus, a imposar als afiliats al seu sindicat.

Disposar, sense menyscabament de les seves retribucions, de les hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball segons allò establert a la LOLS sol·licitant-ho per escrit amb un preavis de 48 hores i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Això esmentat anteriorment sense perjudici de les hores sindicals que li puguin correspondre com a membre del corresponent òrgan de direcció de la secció sindical o de l'òrgan de representació electe.

Quedar rellevats totalment o parcialment del seu treball, sense detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva central sindical sol·licitant-ho per escrit amb un preavis de 48 hores i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes.

Exercir en nom i representació de la seva secció sindical, quantes accions judicials o administratives requereixi el compliment de la seva comesa.

#### CAPÍTOL 9

##### *Règim disciplinari*

#### Article 54

##### *Règim disciplinari*

La tipologia, la classificació i el procediment de les faltes ve determinada pel reglament previst a tals efectes a la legislació vigent.

#### CAPÍTOL 10

##### *Polítiques solidàries i de cooperació*

#### Article 55

L'Ajuntament i les organitzacions signants del present acord acorden la creació d'un fons econòmic que es destinarà a projectes solidaris i de cooperació amb el Tercer Món.

Aquest fons econòmic anual es dotarà amb les següents opcions:

Mitjançant els descomptes fets al personal, ocasionat per l'exercici del dret de vaga.

El personal, a través d'un imprès al efecte podrà, si així ho desitja, comunicar a l'Àrea de Recursos Humans la seva voluntat d'aportar 1 hora de salari a l'any a aquest fons.

**Article 56**

El personal que amb la conformitat de l'Ajuntament prengui part en missions de rescat i/o emergències amb organismes públics nacionals o internacionals, se li abonarà les seves retribucions bàsiques fins un màxim de 3 mesos.

**Article 57**

En el termini de vigència d'aquest acord, l'Ajuntament procurarà que les màquines expeditores de begudes i aliments instal·lades a les dependències municipals estiguin dotades de productes de comerç just.

**DISPOSICIÓ FINAL**

En tot el que no està previst en aquest Conveni s'atendrà al que disposa la legislació vigent.

(08.298.035)

---

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3369/2008, de 20 d'octubre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Sta. Coloma de Queralt (abans Llar-Residència Ntra. Senyora del Carme), per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 4302653).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Sta. Coloma de Queralt (abans Llar-Residència Ntra. Senyora del Carme), subscrit per les parts negociadores en data 9 de setembre de 2008 i presentat per aquestes parts en data 19 de setembre de 2008, i de conformitat amb el que estableixen 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, i els articles 68.5 i 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

**RESOLC:**

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Sta. Coloma de Queralt (abans Llar-Residència Ntra. Senyora del Carme), per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 4302653), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 20 d'octubre de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

*Transcripció del text literal signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt per als anys 2008-2010*

**CAPÍTOL I****Article 1***Àmbit funcional*

A efectes d'aplicació del present Conveni col·lectiu s'entén com a empresa el Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt.

El present Conveni regula les relacions laborals de l'empresa i el seu personal.

**Article 2***Àmbit territorial*

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball de l'empresa.

**Article 3***Àmbit personal*

El present Conveni col·lectiu serà aplicable a tots els centres de treball de l'empresa i serà aplicable a tots els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis a l'empresa afectada per aquest Conveni.