

ANNEX 1

Taules salarials de Palafrugell, any 2003

Definitives

C = Categoria; SB = Salari base; CE = Complement empresa; PTP = Plus tòxic i penós; PN = Plus de nocturnitat; PDT = Plus distància i transport; PA = Plus activitat; PCL = Plus càrrega lateral

C	SB	CE	PTP	PN	PDT	PA	PCL
Encarregat	769,12	254,82	137,29		112,28	322,07	
Conductor nit	694,11	136,65	124,48	152,76	112,59	284,14	
Conductor C. lat. nit	694,11	136,65	124,48	152,76	112,59	284,14	154,47
Peó nit	629,56	66,75	112,57	138,73	111,39	221,19	
Peó espec. nit	629,56	109,65	112,57	138,73	111,39	221,19	
Conductor dia	694,11	136,65	124,48		112,59	284,14	
Peó espec. dia	629,56	109,65	112,57		111,39	221,19	
Peó dia	629,56	66,75	112,57		111,39	221,19	

C = Categoria; TM = Total mensual; PN = Paga Nadal; PE = Paga estiu; PB = Paga beneficis; PS = Paga setembre; TA = Total anual

C	TM	PN	PE	PB	PS	TA
Encarregat	1.595,68	881,68	835,24	422,14	273,80	21.561,02
Conductor nit	1.504,73	807,51	761,06	385,05	273,80	20.284,18
Conductor C. lat. nit	1.659,20	807,51	761,06	385,05	273,80	22.137,82
Peó nit	1.280,19	743,48	697,03	353,04	338,11	17.493,94
Peó espec. nit	1.323,09	743,48	697,03	353,04	338,11	18.008,74
Conductor dia	1.351,97	807,51	761,08	385,05	273,80	18.451,06
Peó espec. dia	1.184,36	743,48	697,03	353,04	338,11	16.343,98
Peó dia	1.141,46	743,48	697,03	353,04	338,11	15.829,18

Hores extraordinàries

C = Categoria; N = Normals; F = Festives; LP = O.C. Lat. Porter

C	N	F	LP
Encarregat	7,64	9,23	
Conductor nit	9,74	12,97	
Conductor C. lat. nit	9,74	12,97	154,47
Peó nit	7,25	12,21	42,90
Peó espec. nit	7,25	12,21	
Conductor dia	7,64	9,23	
Peó espec. dia	6,52	7,07	
Peó dia	6,52	7,07	

ANNEX 2

Provisionals

Taules salarials de Palafrugell, any 2004.

Absorció diferència MUSERSA = 33%

C = Categoria; T = Torn; SB = Salari base; CE = Complement empresa; PTP = Plus tòxic i penós; PN = Plus de nocturnitat; PDT = Plus distància i transport; PA = Plus activitat

C	T	SB	CE	PTP	PN	PDT	PA
Encarregat		841,59	187,15	176,73		105,69	287,51
Conductor/Oficial 1a mecànic	dia	773,15	108,49	162,36		104,46	210,69
	nit	773,15	94,57	162,36	193,29	104,46	210,69
Peó	dia	691,35	43,11	145,18		102,06	151,95
	nit	691,35	30,61	145,18	172,84	102,06	151,95
Peó especialista	dia	691,35	71,86	145,18		102,06	166,10
	nit	691,35	59,35	145,18	172,84	102,06	166,10

C = Categoria; T = Torn; TM = Total mensual; PN = Paga Nadal; PE = Paga estiu; PB = Paga beneficis; PS = Paga setembre; TA = Total anual

C	T	TM	PN	PE	PB	PS	TA
Encarregat		1.598,67	1.086,63	994,20	513,53	434,68	22.213,08
Conductor/Oficial 1a mecànic	dia	1.359,15	1.018,75	926,32	479,58	434,68	19.169,13
	nit	1.538,52	1.018,75	926,32	479,58	434,68	21.321,57
Peó	dia	1.133,65	937,30	844,86	438,86	477,76	16.302,58
	nit	1.293,99	937,30	844,86	438,86	477,76	18.226,66
Peó especialista	dia	1.176,55	937,30	844,86	438,86	477,76	16.817,38
	nit	1.336,88	937,30	844,86	438,86	477,76	18.741,34

Hores extraordinàries

C = Categoria; N = Normals; F = Festives; LP = O.C. Lat. Porter

C	N	F	LP
Encarregat	7,79	9,41	
Conductor nit	9,93	13,23	
Conductor C. lat. nit	9,93	13,23	154,47
Peó nit	7,40	12,45	42,90
Peó espec. nit	7,40	12,45	
Conductor dia	7,79	9,41	
Peó espec. dia	6,65	7,21	
Peó dia	6,65	7,21	

Festius Mercats

Conductor	85,96	61,2
Peó	80,97	46,86

(04.317.145)

RESOLUCIÓ

TRI/3720/2004, de 14 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període 1.1.2004-1.7.2007 (codi de conveni núm. 0807312).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juliol de 2004 i d'acord amb el que disposa 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, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat;

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

RESOLC:

—1 Disposar de la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període 1.1.2004-1.7.2007 (codi de conveni núm. 0807312) al Registre dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament Treball i Indústria.

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

Barcelona, 14 d'octubre de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període de 1.1.2004-1.7.2007.

TÍTOL PRELIMINAR

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Acord és d'aplicació a les entitats públiques locals radicades en la ciutat de Montgat que l'assumeixin totalment o la part que es pacti o acordi per decisió o acord de l'òrgan competent, després de la negociació col·lectiva al nivell corresponent.

Article 2

Àmbit funcional

S'hi inclou expressament la totalitat dels ens territorials i institucionals que integren l'Administració pública local de Montgat i que assumeixin aquest Acord en els termes assenyalats en l'article anterior. Entre els primers hi ha l'Ajuntament, i entre els segons, organismes de gestió descentralitzada per al servei d'aquests ens en les modalitats de gestió amb òrgan especial d'administració, sens perjudici de la participació dels òrgans de representació de personal i de l'adopció dels acords que siguin procedents pels òrgans competents, en atenció a la personalitat jurídica de cadascun.

Article 3

Àmbit de personal

L'Acord s'aplicarà:

1. Al personal funcionari, a excepció del de confiança política.
2. També serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació de treball, als:
 - a) funcionaris interins
 - b) funcionaris en pràctiques

Article 4

Àmbit temporal, vigència i denúncia

1. L'Acord entrarà en vigor el dia en què l'aprovi el Ple de l'Ajuntament i tindrà efectes des de l'1 de gener de 2004 fins a l'1 de juliol de 2007. No obstant això, s'entendrà prorrogat per anualitats, si no existeix denúncia per cap de les parts, fins a l'entrada en vigor del nou acord que substitueixi l'anterior després de l'oportuna negociació.
2. Ambdues parts convenen que el pacte de condicions de treball es considerarà denunciat quan així es faci amb 3 mesos d'antelació al final de la seva vigència o de qualsevol prorroga, a fi d'iniciar les negociacions i deliberacions del nou acord, en una data no posterior a 1 mes, comptat a partir de la data de la denúncia.

Article 5

Objecte

L'Acord regula i facilita el normal desenvolupament de les relacions de treball del personal de l'Ajuntament de Montgat.

Article 6

Caràcter

L'Acord té un caràcter necessari i indivisible a tots els efectes, en el sentit que les condicions pactades en aquest constitueixin un tot orgànic i unitari.

Article 7

Condicions més beneficioses

Aquest Acord regulador no afectarà les condicions més beneficioses del treballador ni drets adquirits per qualsevol acord o disposició que no vulneri el dret administratiu, usos i costums.

Article 8

Publicitat de l'Acord

Amb independència de la seva publicació al DOGC o als butlletins oficials de les respectives províncies, la publicitat d'aquest s'efectuarà a compte de l'Ajuntament de Montgat, que enviarà, com a mínim, un exemplar a cada treballador de l'entitat local.

CAPÍTOL 2

Seguiment i control

Article 9

Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment de l'Acord

1. Per examinar i resoldre totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, vigilància, control i aplicació de l'Acord, la Mesa Negociadora d'aquest designa, entre els seus components signants, la Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment de l'Acord, amb caràcter central i únic i amb la configuració següent:

Estarà constituïda per 4 membres, 2 representants del personal funcionari, designats per aquestes, i 2 representants de la corporació.

2. La Comissió realitzarà reunions ordinàries cada 6 mesos, i extraordinàriament, les que sol·licitin com a mínim el 50% dels seus components.

3. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància i conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i el posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord.

4. Les normes de funcionament de la Comissió de Seguiment s'establiran de comú acord.

5. En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió de Seguiment, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL, una vegada convocada i realitzada una comissió específica per debatre els temes de desacord.

TÍTOL PRIMER

Règim de la jornada de treball, descansos i festes, vacances, serveis extraordinaris, llicències i permisos dels treballadors públics locals

CAPÍTOL 1

Jornada de treball

Article 10

Temps de treball

El còmput anual d'hores aplicables al perso-

nal de l'Ajuntament de Montgat tindrà una durada de 1.490 hores efectives anuals.

Per al personal de la Policia Local la jornada de treball en còmput anual serà de 1.682 hores.

Article 11

Calendari laboral

1. El calendari laboral que contingui la distribució de l'horari de treball en funció de les hores l'establirà la corporació, que el pactarà amb els representants dels treballadors. Hi han de quedar assegurades les necessitats peculiars del servei amb adequació als criteris especificats als següents articles d'aquest capítol, i es farà públic abans de l'1 de gener de l'any en curs.

2. Un cop fixada en cada entitat la distribució de la seva jornada de treball anual, establerts els corresponents horaris i previstos els 14 dies festius establerts al calendari oficial per a la Comunitat Autònoma de Catalunya, qualsevol disminució posterior de la jornada de treball motivada per petició escrita d'una representació dels treballadors majoritària podrà tenir la consideració de recuperable i quedarà subjecta a negociació o acord entre ambdues parts.

3. No es tindrà en compte, a efectes de la durada de la jornada ordinària o normal, l'excés d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

Article 12

Treball efectiu

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada de treball ordinària els temps emprats com a pauses reglamentades i desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la mateixa organització del treball, exclòs l'*itinere* d'entrada i sortida.

Article 13

Marge horari

1. Llevat de pacte en contra, sigui quina sigui la distribució de la jornada de treball ordinària o normal, s'establirà en benefici del personal de l'Ajuntament de Montgat un marge horari d'1 hora a l'entrada al treball, i es recuperarà a la sortida del treball el temps de tardança en l'arribada dins d'aquest marge. Per al personal d'oficines s'estableix un horari flexible d'entrada de les 7.30 hores a les 8.30 hores.

2. Llevat de pacte en contra acordat entre la representació dels treballadors i l'Ajuntament, el marge horari no serà d'aplicació a aquelles activitats en què sigui necessari realitzar el treball en equips o en règims de torns.

Article 14

Treball a torns

1. En aquells serveis o dependències de l'Ajuntament que per la naturalesa de la seva activitat hagin d'organitzar-se torns de treball, aquests s'efectuaran mitjançant rotació. Una ordre general del departament haurà d'establir els criteris per a la rotació, que en tot cas han de garantir una equitat operativa i econòmica entre el personal.

2. De manera extraordinària, en funció de les necessitats de servei, es podran contemplar torns de 12 hores. Els criteris per a la seva implementació seran contemplats en l'ordre general esmentada al paràgraf anterior o al reglament intern corresponent.

3. Pel que fa a la Policia Local, en el cas que a un treballador li coincideixi la jornada laboral amb els dies de Cap d'Any, vigília de Sant Joan, nit de Nadal, Nadal, Sant Esteve i nit de Cap d'Any, s'abonarà la quantitat de 60 euros per dia treballat a com a màxim 2 agents, segons els torns i dies següents:

- 1 gener: torn de tarda
- 23 de juny: torn de nit
- 24 de desembre: torn de nit
- 25 de desembre: torn de tarda
- 26 de desembre: torn de tarda
- 31 de desembre: torn de nit

Article 15

Horari estiu

1. La jornada laboral en horari d'estiu anirà de les 8 a les 14 h.

2. L'horari d'estiu comprendrà les dates assenyalades al calendari anual.

Aquest horari és aplicable a tot el personal funcionari, indefinit o eventual, exceptuant-ne els membres de la Policia Local.

Article 16

Pausa entre cada jornada i descans dins de la jornada

Sigui quin sigui el règim d'organització del treball de l'Ajuntament de Montgat, entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà, com a mínim, 12 hores.

El personal de l'Ajuntament gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris computats com a treball efectiu. Aquestes interrupcions no podran afectar el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina distribuirà torns de descans, amb el benentès que en cap cas es podrà deixar desatès un servei. El personal que faci 12 hores de treball continuades gaudirà d'una pausa de 60 minuts diaris, la qual podrà ser dividida en 2 períodes de 20 i 40 minuts respectivament. Per al personal que faci una jornada de 8 hores la pausa serà de 30 minuts.

Article 17

Treball en període nocturn

1. S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit l'efectuat entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent.

2. Quan la meitat o més de la jornada es realitzi en període nocturn s'entendrà realitzada tota en torn de nit, i per a les jornades inferiors es fa la part proporcional.

3. S'estableix un plus de nocturnitat per al personal que treballi en període nocturn, la quantia de la qual s'estableix en l'annex 1.

Article 18

Horaris

Amb caràcter general el personal funcionari de l'Ajuntament tindrà l'obligació de respectar l'horari de treball de 8 a 15 hores, a excepció de qui en el seu nomenament tingui establert un horari diferent i del personal de la Policia que està adscrit a torns.

CAPÍTOL 2

Descansos i festes

Article 19

Descans setmanal

Els empleats públics en situació administrativa de servei actiu ple tindran dret a un període

de mínim de descans setmanal de 2 dies ininterromputs, que normalment comprendrà dissabte i diumenge, llevat d'aquelles dependències, activitats o serveis que s'han d'organitzar per torns de treball.

Article 20

1. La Policia Local gaudirà anualment, com a mínim, de tants caps de setmana de festa com de treball, distribuïts de manera equitativa entre el personal.

2. Es consideraran festius els dissabtes, diumenges i dies festius segons el calendari aprovat per l'autoritat competent, entre les 22 hores de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

3. Amb caràcter general, cada dia treballat en dissabte, diumenge o festiu donarà dret a un plus de festivitat, la quantia del qual es detalla en l'annex 1.

Article 21

El gaudi dels descansos i festes a què fan menció els articles d'aquest capítol no altera en absolut la situació de servei actiu ple ni el règim de retribucions dels empleats públics locals.

CAPÍTOL 3

Vacances

Article 22

Les vacances tindran una durada d'1 mes natural, a realitzar preferentment entre els dies 1 de juny i 15 de setembre, i començant sempre en dia laborable per al treballador.

Si el servei ho permet es podran realitzar en el transcurs de l'any o fraccionades en 2 quinzenes.

El pla de vacances serà concertat abans del dia 30 d'abril de l'any en curs. Podrà ser modificat en casos justificats a petició del funcionari, sempre que el canvi no alteri el funcionament del servei en el departament afectat. Tots els departaments hauran de quedar coberts, tret que el regidor decideixi prescindir del servei.

Article 23

1. Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic, ni totalment ni parcialment, llevat que en el transcurs de l'any es produeixi l'extinció de la relació de treball del treballador o aquest sigui declarat en situació d'excedència o de suspensió de funcions, encara que no hagi gaudit o completat totalment el període de vacances.

2. En els supòsits excepcionals a què es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret que li sigui abonada la part proporcional de les vacances que li quedin per gaudir, segons el nombre de mesos treballats en una part de l'any. En cas que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus drethavents.

Article 24

La liquidació de les vacances podrà efectuar-se a tot el personal de l'Ajuntament abans del començament del seu gaudi i podrà ser anticipada la seva retribució, que en cap cas serà inferior a la suma de les retribucions bàsiques i complementàries, sempre que se sol·liciti amb 1 mes d'antelació a la data d'inici i sempre que

les vacances es gaudeixin de forma continuada durant 1 mes natural.

En aquest supòsit, el funcionari no tindrà dret a poder sol·licitar cap bestreta fins a 3 mesos després de finalitzades les corresponents vacances.

Article 25

En el cas que per necessitats del servei sigui necessari que un treballador gaudeixi de les vacances totalment o parcialment fora del període comprès en l'article 25, aquest tindrà dret a una compensació a raó d'1 dia de descans per quinzena o de 2 dies de descans per 1 mes natural.

Article 26

En tot cas, el calendari o pla de vacances es fixarà en l'Ajuntament abans de l'última setmana del mes d'abril, mitjançant llista pública, i no es podrà modificar si no hi ha petició de l'interessat, amb la conformitat del servei a què el treballador estigui adscrit. Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord s'establiran torns rotatius.

Article 27

El començament i l'acabament de les vacances són dins de l'any natural a què aquestes corresponguin. Si algú, en casos de força major, no les ha realitzat, de forma excepcional les podrà gaudir dins del primer semestre de l'any següent.

Article 28

En el cas que l'entitat, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudi de les vacances amb menys d'1 mes d'antelació, el treballador tindrà dret que se li abonin les despeses ocasionades per aquest motiu, prèvia presentació dels documents justificatius d'aquestes, sempre que la reserva del bitllet en un mitjà de transport o d'hotel etc. sigui feta amb posterioritat a la data d'aprovació del calendari de vacances.

Article 29

Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels empleats locals no els privaran del dret a les vacances anuals i no es podrà reduir el nombre de dies que per gaudir d'aquestes els corresponguin, llevat dels casos de permís per assumptes particulars, en què s'aplicarà la reducció proporcional que correspongui.

CAPÍTOL 4

Serveis extraordinaris

Article 30

Supressió de serveis extraordinaris

Conscients les parts de la greu situació existent, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió total dels serveis extraordinaris excepte en aquells departaments en què la prestació dels seus serveis habituals obliga a realitzar algunes tasques fora del seu horari habitual. Aquest fet serà determinat en cada cas per la corporació.

En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat. Es limitarà a casos d'emergència establerts segons criteri de la corporació per als supòsits següents:

- a) Causes imprevistes (malaltia o accident).
- b) Canvi de torn de treball.
- c) Causes de força major.

Prioritàriament caldrà contractar temporalment i/o parcialment, tal com preveuen les lleis vigents, abans que el personal de plantilla hagi de realitzar hores extres. S'escolliran les persones mitjançant proves selectives i la confecció de llistes d'espera o pel procediment d'urgència, sempre que sigui possible.

La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà les 80 hores a l'any. No es tindrà en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària o el còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries. El control serà establert diàriament pel cap de l'àrea i el Departament de Recursos Humans, i se n'informarà els delegats de personal.

En el cas de la Policia Local caldrà atenir-se al que estableixi la legislació vigent.

La prestació de serveis extraordinaris es compensarà d'acord amb el barem següent:

Per cada hora de servei extraordinari prestat: 1,37 hores festives.

Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia festiu: 1,45 hores festives.

Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia festiu nocturn: 1,53 hores festives.

Les hores acumulades per aquest motiu que es vulguin compensar amb dies de festa s'hauran de fer com a màxim dins del mes següent, i no es podran acumular per vacances, ponts o assumptes propis més de 4 dies seguits.

S'haurà de sol·licitar al cap de Recursos Humans el dia o dies en què es compensaran, com a mínim 2 dies abans de la data.

Per a la Policia Local, amb caràcter general, les hores extraordinàries seran ofertes per la corporació i la seva assignació serà realitzada seguint el criteri d'equitat.

Article 31

La realització d'hores fora de la jornada habitual la registrarà diàriament la corresponent dependència de l'entitat. Es totalitzaran mensualment i es faran públiques per escrit, amb especificació dels motius que les justifiquin.

CAPÍTOL 5

Permis per assumptes propis, llicències i permisos

Article 32

Dies de permís per assumptes propis

Es disposarà de 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació. Es demanaran amb 2 dies hàbils d'antelació i es procurarà que això no afecti el normal desenvolupament del servei. Per a Nadal i Setmana Santa es confeccionarà un quadre de vacances.

Els dies 24 i 31 de desembre seran dies de permís per a tots els funcionaris (excepte quan siguin festius). Aquests dies es descomptaran dels 9 dies d'assumptes propis, excepte per al personal de la Policia Local i per al servei d'informació i registre general, per al qual es confeccionarà un quadre de personal rotatiu, i el treballador que hagi de cobrir un d'aquests dies recuperarà un dia d'assumptes propis. El funcionari que per les seves funcions no els pugui fer, els farà en una data posterior. Els dies personals no es podran acumular al període de vacances, i no es podrà fer més de 4 dies seguits

o interromputs per enllaçar-los amb festius o ponts.

Article 33

Llicències retribuïdes

Els empleats públics de les entitats locals, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyalen a continuació:

a) Matrimoni: 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics. S'acreditarà amb el corresponent certificat de convivència.

En supòsits de matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç quan aquest sigui en territori català i 2 dies continuats si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels 2 dies de permís, si s'escau, ha de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Naixement, adopció o acolliment d'un fill: en els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.

En els casos de naixement de fills prematurs o fills que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, l'empleada o empleat té dret a absentar-se del lloc de treball fins a 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància 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.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels empleats que tenen fills amb disminució psíquica, física o sensorial. A aquests funcionaris se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o centres on el fill o filla disminuït rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efecte, l'empleat o empleada gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

Es pot atorgar també als empleats amb fills disminuïts 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 a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

c) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat, 3 si es produeix en una altra localitat i fins a 5 dies si es produeix en una altra província.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les 2 primeres setmanes després de la intervenció, de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient en el centre hospitalari és de 5 dies o més, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada també dins de les 2 primeres setmanes des de la intervenció.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà 1 dia de permís, que serà

el mateix de la intervenció, sempre que coincideixi amb la jornada laboral.

d) Canvi de domicili: per trasllat de domicili dins de la localitat de residència, 2 dies hàbils continuats, i si el trasllat es fa a una altra localitat, 3 dies de permís.

e) Deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà deure inexcusable en el cas que el seu incompliment pugui incórrer en responsabilitat, no pugui portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment estigui determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

f) Lactància: l'empleat amb un fill de menys de 12 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en 2 fraccions o bé substituït per una reducció d'1 hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre d'hores igual al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit que el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els 2.

Aquest permís és extensiu, amb els mateixos requisits i condicions, als casos d'adopció o acolliment previ.

g) Maternitat, adopció o acolliment: les empleades públiques tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de l'empleada, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que quedi sense computar el temps del permís de paternitat de què gaudeix el pare.

h) Paternitat: els empleats públics tenen dret a un permís de 2 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 1 setmana més per cada fill o filla a partir del segon.

i) Exàmens: per realitzar exàmens, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials i proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència, els dies durant els quals tenen lloc.

Per a altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva realització, sempre que s'hagi comunicat al corresponent departament amb 7 dies d'antelació a la data de realització.

Els casos susceptibles de possible dubte s'estudiaran individualment i en últim cas es convocarà la Comissió Mixta per tal de resoldre la qüestió.

El centre convocant haurà de ser oficial. S'entén que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves, prèvia justificació on consti dia, hora i temps de realització de l'examen.

j) Visites mèdiques: els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball el temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a ells, sempre que acreditin no poder-hi anar fora de la jornada de treball.

Article 34

Permisos i llicències no retribuïts. Situacions administratives

1. Visites mèdiques

Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a l'acompanyament d'un familiar de primer grau de consanguinitat que estigui al seu càrrec. El temps invertit tindrà caràcter recuperable segons els dies i la manera que disposi el cap del departament.

Cura de menors i familiars

a) Cura de menors i disminuïts: els empleats que per raó de guarda legal tenen 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 seu directament un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i 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 el 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els empleats tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, l'empleat o empleada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

Aquest règim retributiu no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de la funció pública.

b) Cura de familiars: en casos, justificats degudament, d'incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar de 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, amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els empleats que tenen a càrrec seu directament un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

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.

2. Llicències per assumptes particulars i propis: el personal de l'Ajuntament de Montgat tindrà dret a una llicència per assumptes particulars o propis (sense cap necessitat de justificació) sense retribució d'una durada de 6 mesos com a màxim, d'acord amb el que estableix la legislació vigent. L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al Departament de Recursos Humans de l'entitat.

3. Situacions administratives

Les excedències són les previstes a la legislació aplicable. No obstant això, la reserva de lloc de treball per excedència s'ampliarà a 3 anys d'acord amb les previsions de la normativa sobre protecció de la família.

TÍTOL SEGON

Règim de retribucions dels empleats públics locals

CAPÍTOL 1

Règim general

SECCIÓ PRIMERA

Normes comunes

Article 35

1. Els empleats de l'Ajuntament de Montgat seran remunerats, d'acord amb el marc legal establert, amb els conceptes i les quanties que es determinin en aquest Acord.

2. Les quanties que percebi cada empleat en aquest Acord seran de coneixement públic per a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Montgat així com per als representants sindicals. Totes les modificacions salarials que es vulguin realitzar estaran sotmeses a l'acord de la Comissió Paritària de Control i Seguiment.

2. La seva quantia exacta serà la que figuri en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Montgat.

Article 36

Conceptes retributius

Les retribucions que puguin percebre els empleats públics locals són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i els següents conceptes retributius:

1. Són retribucions bàsiques:
 - a) Sou base
 - b) Els triennis
 - c) Les pagues extraordinàries
2. Són retribucions complementàries:
 - a) El complement de destinació.
 - b) El complement específic.
 - c) El complement de productivitat.
 - d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 37

Estructura de nòmines

Les nòmines dels empleats tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre funció pública.

Article 38

Domiciliació bancària

Els empleats tindran dret a domiciliar la seva nòmina en el compte o llibreta d'estalvis de l'entitat financera de la seva elecció i el comunicarà prèviament al Departament de Personal.

SECCIÓ SEGONA

Retribucions bàsiques

Article 39

Sou base

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 40

Triennis

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la llei de pressupostos generals de l'Estat.

1. L'antiguitat del treballador al servei de l'Ajuntament retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública, i per tant s'expressarà en triennis.

2. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius prestats indistintament en qualsevol administració pública, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat, en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

3. Quan un empleat accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

Article 41

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, l'una al juny i l'altra al desembre. Tenen un import equivalent, cadascuna, a la suma del sou base, triennis, complement de destinació i complement específic.

SECCIÓ TERCERA

Retribucions complementàries

Article 42

Són retribucions complementàries:

- a) El complement de destinació.
- b) El complement específic.
- c) El complement de productivitat.
- d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 43

Complement de destinació

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual és determinada per la llei de pressupostos generals de l'Estat. Es retribuirà dividit en 14 mensualitats.

Es fixarà per als diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun.

Article 44

Complement específic

Serà únic per a cada lloc de treball que el tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, responsabilitat, incompatibilitat, penalitat, toxicitat, perillositat, prolongació de jornada i altres que es poguessin determinar.

Per al personal de la Policia Local el complement específic serà l'assignat segons l'annex 1.

La seva quantia la determinarà anualment l'òrgan competent, tenint en compte les especials condicions de treball esmentades, sempre que aquestes es donin. Per tant és modificable en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

S'abonarà aquest complement, en forma de quantitats iguals, tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

Article 45

Complement de productivitat

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

El plus per conducció de vehicles especials es retribuirà segons l'annex 1.

Article 46*Gratificacions per serveis extraordinaris*

1. Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada de treball normal en cap cas podran ser fixes en quantia ni periòdiques en meritació. No serà procedent la seva percepció en aquells llocs de treball en què per a la determinació del complement específic hagi estat ponderada una especial dedicació.

2. Així mateix, es retribuïran en aquest concepte els treballs realitzats en condicions tòxiques, penoses i perilloses i de nit i en dia festiu, tan sols quan aquestes circumstàncies siguin esporàdiques i no inherents al lloc de treball.

No serà procedent la seva percepció en aquells llocs de treball en què per a la determinació del complement específic hagin estat ponderades aquestes circumstàncies.

Article 47*Grau personal*

El gaudi de les retribucions complementàries no crearà drets adquirits per al seu manteniment a favor dels empleats, llevat del nivell de complement de destinació que correspongui en atenció al grau consolidat.

Article 48*Adscripció a altre lloc de treball*

1. En els casos d'adscripció d'un empleat públic a un lloc de treball les retribucions del qual siguin superiors a les del seu lloc, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball a què se l'adscriu.

2. Quan aquesta adscripció s'efectuï en un lloc de treball que tingués assignades retribucions inferiors a les del seu lloc, l'interessat percebrà, mentre romangui en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

3. Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sens perjudici que, si això no fos possible, es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorren supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat o informe de l'òrgan de representació del personal.

SECCIÓ QUARTA

*Indemnitzacions per raó de servei***Article 49***Indemnitzacions per raó de servei*

Els empleats públics locals tindran dret a ser indemnitzats per les despeses realitzades per raó de servei, segons les quanties i condicions del grup que reglamentàriament estableix la normativa vigent.

Article 50*Indemnització per assistència a judicis*

El personal de l'Ajuntament que per raons del seu servei hagi de comparèixer davant d'un jutjat fora de la jornada laboral serà compensat amb una retribució econòmica segons el següent barem:

Judicis al partit judicial de Badalona: 40 euros.

Judicis al partit judicial de Barcelona: 60 euros.

S'haurà de justificar documentalment l'assistència al judici. Així mateix s'abonaran les despeses per desplaçaments.

Aquest article entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2005.

Article 51*Meritació i liquidació*

1. Les retribucions es meritiran i es faran efectives per mensualitats completes d'acord amb la situació i drets de l'empleat públic referits al primer dia del mes a què corresponguin i seran ingressades com a màxim el 28 del mes en què es meritren.

En els següents casos es liquidaran per dies:

a) Al mes en què es produeixi l'ingrés o reingrés al servei actiu, al d'incorporació per conclusió de llicències sense dret a retribució i al que s'hagués fet efectiva l'adscripció a un nou lloc de treball, sempre que existeixin diferències retributives entre aquest i l'anterior.

b) Al mes en què s'iniciï el gaudi de llicències sense dret a retribució i al que sigui efectiu el pas a una situació administrativa diferent de la de servei actiu.

c) Al mes en què es cessi en el servei actiu, llevat dels supòsits de defunció o jubilació d'empleats públics subjectes a règims de pensions públiques que es meritin per mensualitats completes, des del primer dia del mes següent al de naixement del dret.

2. Quan el temps de serveis prestats fins al dia en què es meriti la paga extraordinària no comprengui la totalitat dels 6 mesos immediatament anteriors a juny o desembre, l'import d'aquesta es reduirà proporcionalment.

CAPÍTOL 2

*Retribucions dels empleats públics locals durant la vigència d'aquest Acord***Article 52***Increment salarial*

Les retribucions dels empleats al servei de l'Administració local de Catalunya, durant la vigència d'aquest Acord, tindran l'increment previst en els pressupostos generals de l'Estat.

Es dotarà un fons adicional anual per a la millora de la qualitat dels serveis.

TÍTOL TERCER

Millores socials i assistencials

CAPÍTOL 1

Article 53*Retribucions en situació de llicència per malaltia*

Les prestacions econòmiques a què tindran dret els empleats quan es trobin en els supòsits que donen lloc a la concessió d'una llicència per malaltia, s'ajustaran a alguna de les modalitats que tot seguit s'assenyalen:

1. Quan la llicència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els 18 primers mesos de la llicència, a la percepció del 100% de les seves retribucions, dins del context d'aquest Acord, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

2. Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat, es continuarà percebent el 100% dels drets econòmics que corresponguin, mentre dura el període de la llicència, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar

al Departament de Recursos Humans la corresponent baixa i setmanalment, els adients comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el dia de la incorporació. El Departament de RH notificarà totes les incidències que es produeixin en aquesta matèria al cap del departament que correspongui.

El primer dia de la baixa s'haurà de notificar al Departament de RH.

Les indisposicions no superiors a 24 hores, fins a 3 cops en 1 any, no seran descomptades. Prèviament l'empleat la comunicarà al seu departament i aquest la notificarà al Departament de Recursos Humans.

A partir de la quarta indisposició, inclusivament, es procedirà al corresponent descompte per dia no treballat, excepte en el cas de patologies avalades per un informe mèdic.

CAPÍTOL 2

*Altres millores assistencials***Article 54***Primes per jubilació voluntària*

Els empleats públics de l'Administració local de Catalunya tindran dret a una prima de jubilació voluntària, en les quanties que figuren en l'article següent, sempre que:

a) La petició d'aquesta jubilació es realitzi amb almenys 3 mesos d'antelació a la data de compliment de l'edat prevista per a la jubilació voluntària.

b) S'exerceixi aquest dret en el termini d'1 mes a partir de conèixer-se la resposta del tràmit previ que sigui exigible, si escau.

En tot cas, els efectes econòmics sortiran sempre en la data de compliment de l'edat de jubilació voluntària.

Article 55

En funció de l'edat de l'interessat en el moment de passar a la situació de jubilació, els següents imports:

60 anys: 30.050,61 euros.

61 anys: 24.040,48 euros.

62 anys: 18.030,36 euros.

63 anys: 12.020,24 euros.

64 anys: 6.010,12 euros.

Les quantitats esmentades seran abonades en el moment de causar baixa en la corporació.

La corporació no té el compromís de garantir unes percepcions mínimes amb càrrec a la Seguretat Social (paga, pensió_) per complementar la diferència de cotització.

Si la jubilació es produeix amb més de 5 anys d'antelació a l'edat de jubilació forçosa, la prima serà la mateixa que per a 60 anys. En cas del personal acumulat a una altra administració, es calcularà en funció de la part proporcional a la formada realitzada.

Article 56*Jubilació forçosa*

La jubilació forçosa dels empleats públics es declararà d'ofici al complir l'edat de jubilació forçosa segons estableix la legislació vigent.

Article 57*Premis per anys de servei*

Els treballadors de l'Ajuntament de Montgat que passin a la situació de pensionista per jubilació o invalidesa permanent en el grau de total per la seva professió habitual, absoluta

per a tot tipus de treball o gran invalidesa, tindran dret a una quantitat determinada en funció dels anys de servei i d'acord amb la següent relació:

- De 5 a 10 anys de servei: 601,01 euros.
- De 10 a 15 anys de servei: 1.202,02 euros.
- De 15 a 20 anys de servei: 1.803,04 euros.
- Més de 20 anys de servei: 2.404,05 euros.

Aquests premis exclouen els casos de l'article 55 del present conveni (primes per jubilació voluntària).

Les vídues o vidus dels treballadors de l'Ajuntament de Montgat tindran dret als imports indicats anteriorment en funció dels anys de servei del causant.

Els vidus i vídues que en el moment de passar a aquesta condició tinguin fills menors de 18 anys, tindran dret a l'import màxim d'aquestes gratificacions.

S'estableix una paga extraordinària per antiguitat supeditada al compliment de diversos anys de servei a l'Ajuntament de Montgat:

1. Als 10 anys de servei: el 10% d'una mensualitat sencera i 1 dia feiner de vacances d'una sola vegada.
2. Als 15 anys de servei: el 20% d'una mensualitat sencera i 2 dies feiners de vacances d'una sola vegada.
3. Als 20 anys de servei: el 30% d'una mensualitat sencera i 3 dies feiners de vacances d'una sola vegada.
4. Als 25 anys de servei: el 40% d'una mensualitat sencera i 4 dies feiners de vacances d'una sola vegada.
5. Als 30 anys de servei: el 50% d'una mensualitat sencera i 5 dies feiners de vacances d'una sola vegada.
6. Als 35 anys de servei: el 100% d'una mensualitat sencera i 10 dies feiners de vacances d'una sola vegada.

Al personal que en la data de la signatura del conveni tingui acreditada una antiguitat entre 20 i 25 anys, se'l retribuirà de forma acumulativa en arribar als 25 anys, i per tant percebrà els premis per antiguitat inclosos en els punts 1, 2, 3, i 4.

Els esmentats dies de festa es gaudiran de manera continuada i preferentment dins del mateix mes que compleixi els anys de servei, llevat dels casos excepcionals que, per necessitats del servei i a criteri de la corporació, convingui atorgar el gaudi en altres dies de l'any.

Article 58

Assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil

1. L'Ajuntament contractarà, al seu càrrec, per a tots els seus empleats una assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil. La seva cobertura serà com a mínim la que tot seguit es detalla per a cada cas:

- Cobertura de l'assegurança de vida de com a mínim 30.000 euros.
- Cobertura per invalidesa permanent, total i absoluta de com a mínim 60.000 euros.
- Cobertura per responsabilitat civil de 450.759 euros.
- Cobertura de defensa, reclamacions i fiances judicials d'un import màxim de 3.000 euros.

La cobertura per invalidesa total es farà efectiva sempre que l'empleat causi baixa a l'Ajuntament.

El pagament d'aquestes primes podrà ser fraccionat a petició del beneficiari.

Això serà a partir de la data de la firma d'aquest Acord.

2. Les condicions generals establertes en la pòlissa de l'assegurança de vida es facilitaran a la representació sindical.

3. L'Ajuntament, després d'escollar la representació sindical, subscriurà, en el moment de la firma d'aquest Acord, una pòlissa de responsabilitat civil a favor d'aquells empleats/ades que, pel desenvolupament de les seves funcions en la seva administració i la importància d'aquestes, puguin incórrer en aquest tipus de responsabilitat. L'assegurança de responsabilitat civil que tingui l'Ajuntament ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials. Així mateix, es garantirà la tramitació de recursos contra sentències que no considerin satisfactòries els serveis jurídics municipals, amb l'informe i debat previs a la Comissió Mixta Paritària.

4. L'Ajuntament donarà assistència jurídica als seus treballadors implicats en actuacions per fets relacionats amb el seu servei, així com farà el pagament de les costes si s'escau. La designació de l'esmentada assistència l'efectuarà l'Ajuntament.

Article 59

Bestretes

Cada funcionari podrà obtenir, en concepte de bestreta, fins a 2.000 euros, que haurà de retornar en un termini màxim de 18 mesos, segons la seva conveniència. No podran coincidir 2 bestretes.

No es podrà demanar més de 4.000 euros en 3 anys a partir de la primera sol·licitud.

Hi haurà una disposició màxima per part de la corporació de 20.000 euros per fer front a aquest concepte.

Aquests imports es revisaran anualment segons l'IPC.

Article 60

Prestacions socials

Els treballadors locals (i els seus beneficiaris) al servei de l'Ajuntament que tinguin una antiguitat mínima d'1 any seran beneficiaris de les prestacions a què fa referència aquest article. Les quantitats de les prestacions seran les següents: Audífon: 240,40 euros.

Vidres òptics, muntura o lents de contacte: com a màxim 100 euros per treballador i any.

Aquests imports s'abonaran, prèvia presentació de la corresponent factura, sempre que aquests imports no siguin satisfets per la Seguretat Social o qualsevol altra mutualitat o entitat.

Els requisits per accedir a aquestes prestacions són els següents:

- Presentar informe o recepta del metge en què consti el tipus de pròtesi que necessita.
- Presentar factura original.
- Els treballadors locals de l'Ajuntament tenen garantit el següent dret per prestació social: Pel fet de tenir a càrrec seu familiars de primer grau disminuïts físics o psíquics: 100 euros per mes.

Aquests imports es revisaran anualment d'acord amb l'IPC.

Article 62

Ajuda escolar

Els treballadors d'edats compreses entre 1 i 16 anys, ambdós inclosos, tindran una subven-

ció per estudis de 6 euros per mes i fill. Aquesta subvenció afectarà únicament les 12 mensualitats. Aquesta mesura entrarà en vigor a partir de gener de 2006.

Article 63

Conducció de vehicles oficials

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària serà abonat per la corporació, prèvia sol·licitud de l'interessat.

En cas de privació del permís de conduir en acte de servei dins l'horari laboral a aquell personal al qual s'exigeix per al desenvolupament de la seva funció, li seran respectades les retribucions íntegres corresponents al seu lloc de treball i li seran assignades altres funcions mentre es prolongui la privació esmentada.

Article 64

Segona activitat

Sempre que hi hagi vacants, l'Ajuntament procurarà passar a una segona activitat, a partir dels 55 anys, al personal que per les seves funcions i/o limitacions així ho requereixi, amb el consentiment o a petició de l'interessat.

L'atorgament d'aquesta concessió s'estudiarà de manera individualitzada i s'atorgarà o no a criteri de la corporació.

Article 65

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, per a la salut de la mare i del fetus, sempre amb la prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. El mencionat risc i el canvi de lloc de treball seran comunicats al delegat de prevenció o comitè de seguretat i salut.

TÍTOL QUART

Selecció de personal, provisió de llocs de treball i foment de la promoció interna

CAPÍTOL 1

Selecció de personal

Article 66

1. L'ingrés del personal al servei de l'Ajuntament de Montgat es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs oposició o oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els quals es garanteix els principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat.

2. Cada empleat és titular d'una plaça integrada a la plantilla de l'Ajuntament.

3. Cada empleat en actiu estarà adscrit a un lloc de treball.

4. El conjunt de llocs de treball existents a l'Ajuntament conformen la relació de llocs de treball.

Article 67

De la preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball pública es donarà compte a la representació del personal.

En els tribunals de selecció figurarà com a membre un representant del personal designat per la representació del personal, amb veu i vot.

CAPÍTOL 2

Provisió de llocs de treball

Article 68

Tots els llocs de treball de l'Ajuntament han de ser proveïts mitjançant concurs, amb les excepcions recollides a la relació de llocs de treball.

Els empleats adscrits a un lloc de treball pel procediment de lliure designació podran ser-ne remoguts amb caràcter discrecional.

Article 69

1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball, siguin per concurs o lliure designació, es publicaran en el *Butlletí Oficial* de la província respectiu i en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. La preparació i el disseny per a la provisió dels llocs de treball es negociaran amb la representació del personal.

Article 70

1. *Les convocatòries contindran necessàriament:*

a) Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc.

b) Requisits exigits per al seu desenvolupament, entre els quals únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el *Butlletí Oficial*.

2. En les convocatòries de concurs s'haurà d'incloure el barem de mèrits, amb expressió de les proves específiques que s'inclouin, la puntuació mínima exigida per accedir al lloc i la composició de la comissió de selecció, en què haurà de figurar un representant del personal designat per la representació sindical, amb veu i vot.

3. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el *Butlletí Oficial* de la província corresponent.

CAPÍTOL 3

Foment de la promoció interna i formació

Article 71

Els empleats podran accedir, mitjançant promoció interna, a cossos o escales del grup immediatament superior al que pertanyin o del mateix grup.

L'Ajuntament reservarà un nombre de places vacants per a promoció interna d'acord amb la legislació vigent.

Article 72

Per assistir a les proves de promoció interna, l'empleat ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver completat 2 anys de serveis en aquest com a empleat i posseir la titulació i complir la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala a què aspira ingressar.

Article 73

Formació

Els treballadors i treballadores tenen el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupen.

S'establirà un pla de formació per als treballadors i treballadores lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal.

En l'elaboració i el seguiment del pla de formació hi participarà la representació sindical i si és possible es constituirà una comissió paritària de formació.

S'ha de garantir la formació bàsica de tothom i la formació per a la promoció i s'ha de promoure i facilitar la participació a altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos i conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o en què l'assistència sigui aconsellable.

La formació que tingui caràcter obligatori i voluntari haurà d'ésser comptada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Totes les despeses que originin el trasllat i manutenció dels treballadors/ores en la seva formació seran reintegrades per la corporació.

Quant a les pràctiques de tir que han de fer els policies locals, d'acord amb allò establert al Decret 219/1996, de 12 de juny, pel qual s'aprova el reglament d'armes de la Policia Local, s'ha de tenir en compte que el temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques serà comptat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb l'uniforme que correspongui i en tot cas com a hores extraordinàries. Les pràctiques de tir han d'ésser dirigides per un instructor de tir acreditat en unes instal·lacions adequades.

TÍTOL CINQUÈ

Salut dels empleats. Comitè de seguretat i salut. Delegats de prevenció

Article 74

Objecte

1. Aquest títol té com a objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant Llei 31/1995) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics afectats per aquest pacte, d'acord amb la complexitat i dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

2. Per tant, la participació dels empleats públics afectats per aquest pacte, en matèria de salut laboral i prevenció de riscos laborals, s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants especialitzats en aquesta matèria i els òrgans creats a aquest efecte per aquest pacte. Poden fer-ho directament quan no existeixi cap de les figures que el representi.

3. Totes les parts signants que ratifiquin aquest pacte vetllaran pel seu estricta compliment i per l'aplicació de tota la normativa vigent, inclosa la Llei 31/1995, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.

Article 75

Delegats de prevenció

1. Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. Els delegats de prevenció seran designats per les organitzacions sindicals presents als òrgans de representació (Junta de Personal i Comitè d'Empresa) en proporció al seu nombre i representació.

4. El nombre de delegats de prevenció es determinarà d'acord amb l'escala següent:

Fins a 49 treballadors: 1 delegat de prevenció.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

A partir de 4.001 treballadors: 8 delegats de prevenció.

Article 76

Competències i facultats dels delegats de prevenció

1. Són competències dels delegats de prevenció les següents:

a) Col·laborar amb l'Administració per millorar l'activitat preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'Administració sobre les decisions següents abans que siguin executades:

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

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció de riscos professionals, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18, apartats 1 i 23, apartat 1 de la Llei 31/1995. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció a través dels corresponents comitès de seguretat i salut.

Els projectes i l'organització de la formació en matèria preventiva.

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

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

2. Així mateix els delegats de prevenció estan facultats per:

a) 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, 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 formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, a la informació i la documentació referents 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 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada si es garanteix el respecte a la confidencialitat.

c) Ser informats per l'Administració sobre els danys produïts en la salut dels treballadors quan aquesta n'hagi 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.

d) Rebre de l'Administració les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

f) Exigir a l'Administració que adopti mesures de tipus preventiu i de millora dels nivells de protecció de seguretat i salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Administració a través dels comitès de seguretat i salut. En el cas que l'Administració no adopti aquestes mesures proposades, exposarà els seus motius al comitè de seguretat i salut corresponent, d'acord amb les normes de funcionament intern de cada comitè de seguretat i salut.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995.

3. Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció s'han d'elaborar en un termini de 15 dies o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'Administració posarà en pràctica la seva decisió.

Article 77

Garanties dels delegats de prevenció

1. Els delegats de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties de què disposen els representants del personal laboral o funcionari.

2. Els delegats de prevenció observaran el degut secret professional respecte a les informacions a les quals tinguin accés com a conseqüència de la seva actuació representativa, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors i els articles 10, paràgraf segon, i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Article 78

Crèdit horari

El temps utilitzat pels delegats de prevenció per al desenvolupament de les funcions previstes a l'article 36 de la Llei 31/1995, serà considerat com d'exercici de les funcions de representació a l'efecte d'utilització del crèdit d'hores mensual, previst a la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i l'article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

En tot cas, tindrà la consideració de temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut, qualsevol altra reunió convocada per l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals així com les visites previstes en les lletres a) i c) de l'article 36.2 de la Llei 31/1995.

Els delegats de prevenció que no siguin representants del personal disposaran, en el desenvolupament de les funcions, de les garanties establertes a l'article 11, apartats a), b), c) i d), i article 56.4 de l'Estatut dels treballadors si són personal laboral. Tindran també els drets i garanties que es diuen als articles 36 i 37 de la Llei 31/1995 i se'ls garantirà tot el temps necessari per realitzar les seves funcions com a delegats de prevenció.

Article 79

Comitè de seguretat i salut

1. Els comitès de seguretat i salut són els òrgans paritaris i col·legiats de participació destinats a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Administració en matèria de prevenció de riscos.

2. Amb caràcter general es constituirà un comitè de seguretat i salut a tots els ajuntaments amb un nombre de treballadors igual o superior a 31 persones.

3. El comitè estarà format per tots els delegats de prevenció del personal funcionari i pels delegats de prevenció del personal laboral.

4. El comitè de seguretat i salut es reunirà com a mínim cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves parts, d'acord amb les normes de funcionament del comitè de seguretat i salut que es faran.

5. El comitè de seguretat i salut disposarà d'una sala de reunions per a les seves activitats i, per facilitar la seva tasca, es posarà a la seva disposició el suport tècnic i l'assessorament necessaris.

Article 80

Competències i facultats del comitè de seguretat i salut

1.1 Els comitès de seguretat tenen les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Administració local. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica, 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 i organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i els projectes i l'organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels ris-

cos i proposar la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

1.2 En l'exercici de les seves competències, els comitès de seguretat i salut estan facultats per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball i dur a terme, a aquest efecte, les visites que considerin oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que calguin 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 dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

1.3 D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, respecte a la col·laboració entre empresaris, en els supòsits de realització simultània d'activitats en un mateix centre de treball, els treballadors d'empreses contractades o subcontractades per les entitats afectades per aquest pacte que desenvolupin la seva activitat en els centres de treball d'aquests organismes, estaran representats pels delegats i delegades de prevenció membres del comitè de seguretat i salut del centre de treball en el cas que els treballadors no tinguin representants en la seva pròpia empresa, i en un altre cas, els representants de l'empresa subcontractada formaran part del comitè de seguretat i salut de l'organisme contractant, amb veu i vot.

Article 81

Revisions mèdiques

Es procedirà a realitzar reconeixements mèdics periòdics al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord d'acord amb allò que s'estableixi en la normativa en matèria de prevenció de riscos.

Prèviament es donarà compte de les proves a realitzar al personal, al comitè de seguretat i salut i/o als delegats de prevenció, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals de l'estat de salut dels treballadors. Els resultats individuals de les esmentades proves seran lliurats exclusivament al treballador.

Article 82

Assetjament sexual a la feina

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció en el cas d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i la pressió i l'assetjament sexuals a la feina per part de companys, companyes, superiors i subordinats/ades seran considerats faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, amb la presentació com a part de la corporació i els representants dels treballadors.

Article 83

Assetjament moral o mobbing

1. És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un

individu per part d'un o diversos membres d'una organització de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa, amb l'objectiu, entre d'altres, de la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, amb el deteriorament del seu àmbit laboral i la seva salut.

2. Les persones que se sentin assetjades moralment podran posar-ho immediatament en coneixement de la Direcció de la corporació i dels representants dels treballadors i ambdós, conjuntament, hauran de sol·licitar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures oportunes amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

TÍTOL SISÈ

Règim de l'exercici del dret de sindicació, acció sindical, representació, participació, reunió i negociació col·lectiva dels empleats públics locals

CAPÍTOL 1

Dret a la sindicació: contingut i protecció d'aquest

Article 84

Els empleats tenen dret a sindicar-se lliurement en defensa i promoció dels interessos professionals, econòmics i socials que els corresponen com a empleats.

Article 85

1. Per als fins de l'article 91, els empleats podran afiliar-se lliurement a les centrals sindicals de treballadors que estiguin legalment constituïdes. Aquest dret és extensiu als empleats membres de cossos armats de caràcter no militar.

2. Aquestes centrals sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'Administració i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquesta.

Article 86

Els drets reconeguts als empleats en aquest títol s'exerciran amb el respecte degut a les persones i els béns i es procurarà no interferir en la bona marxa del treball i atendre les necessitats del servei.

CAPÍTOL 2

Dret a l'acció sindical dels empleats

SECCIÓ PRIMERA

Seccions sindicals

Article 87

Els empleats afiliats a centrals sindicals legalment reconegudes podran constituir seccions sindicals a l'ajuntament on presten servei, d'acord amb allò disposat en aquest títol.

Article 88

Per a l'atribució de les garanties, facultats, funcions i competències reconegudes en l'Acord a les seccions sindicals, aquestes han d'acreditar davant l'Ajuntament, de forma fefaent i sense dubte, 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.

Article 89

Les seccions sindicals tindran, entre d'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.

Ostentar i exercir, a través dels corresponents representants sindicals, la representació legal, en assumptes sociolaborals, de tots i cada un dels seus afiliats, sens perjudici d'altres formes legals de representació que poguessin recaptar aquests.

L'atribució d'aquest tipus de representació a les seccions sindicals implica, entre altres facultats, realitzar qualsevol classe d'intervencions, peticions, reivindicacions o reclamacions d'índole sociolaboral, per escrit o mitjançant compareixença, en nom i representació de qualsevol afiliat, sense detriment de l'exercici individualitzat d'acions per part d'aquests.

Rebre la més completa informació en tots els assumptes de personal de l'entitat respectiva, per mitjà dels responsables de personal d'aquesta.

Recollir les diverses reivindicacions sociolaborals del personal al servei de l'entitat respectiva i plantejar-les davant les autoritats, òrgans corresponents d'aquesta i òrgans de representació electes.

Investigar i informar-se, per iniciativa pròpia, de totes les qüestions que afecten el personal de l'entitat respectiva i disposar, amb aquest fi, els corresponents comitès de secció i delegats o representants sindicals, de lliure accés, consulta i reproducció gratuïta de tota la documentació relativa a aquestes qüestions per simple compareixença i manifestació verbal, sense que sigui necessari formular sol·licituds o obtenir autoritzacions per escrit a aquest efecte, dins dels límits de les reserves i el no-abús.

En aquest sentit els caps de les dependències o serveis que tinguin documentació relativa a aquests assumptes estaran obligats a facilitar-la i permetre'n la consulta i reproducció, sens perjudici de les garanties que s'estimi adient adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants puguin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

Confecionar, 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. A aquest efecte, les entitats respectives facilitaran la utilització dels mitjans informàtics existents en l'entitat (Intranet, Internet i/o xarxa de comunicació electrònica) i disposaran, amb caràcter exclusiu per a les seccions sindicals, la col·locació de taulers d'anuncis i taules d'exposició i divulgació de qualsevol documentació del tipus esmentat en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats, en llocs adequats i visibles; el nombre, mides i distribució de taulers i taules seran adequats a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que s'hi exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'entitat respectiva ha de facilitar a la secció sindical que formalment ho sol·liciti la utilització de mitjans materials de treball per a la confecció de les publicacions esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no perjudiqui el normal funcionament de la dotació material dels serveis.

Utilitzar un local facilitat per l'entitat per a activitats sindicals, les característiques i l'equipament del qual satisfacin les diverses necessitats que, quant a capacitat, dotació, material i ubicació física, poguessin presentar-se. Quan ho permetin les possibilitats materials, la utilització del local tindrà caràcter exclusiu i excloent sempre que la central sindical a la qual pertany la secció sindical no ostenti la condició de sindicat representatiu (tal com s'estableix a la normativa vigent).

Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot el personal en general de l'entitat o una part, dins o fora de la jornada de treball, dins o fora de les dependències de l'entitat respectiva, d'acord amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió en el capítol 5 d'aquest mateix títol.

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

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

Plantejar i negociar davant els òrgans resolutoris corresponents de l'entitat, per mitjà del responsable de personal, tots els assumptes que siguin procedents en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en el que sigui competència de l'entitat, d'acord amb allò establert en el capítol 6 d'aquest títol; participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada, d'acord amb allò previst en el capítol 4 d'aquest títol.

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

Proporcionar assistència i defensa i obtenir audiència en els supòsits que s'apliqui un procediment disciplinari a qualsevol dels seus afiliats, sens perjudici del corresponent dret individual d'audiència regulat en aquest procediment.

SECCIÓ SEGONA

Afiliats de les seccions sindicals

Article 90

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

Article 91

Els afiliats a les seccions sindicals acreditades davant la respectiva entitat local tindran dret a:

Exercir qualsevol tipus de representació o mandat sindical per designació de la seva corresponent central sindical, tant dins com fora del servei, a l'entitat respectiva, en els termes previstos en aquest Acord.

Ser protegits per l'entitat davant d'actes abusius, lesius o discriminatoris de què puguin ser objecte en el seu treball per raó de la seva afiliació sindical.

Obtenir el reintegrament, a càrrec de l'entitat, dels costos econòmics resultants de procés judicial contra aquesta quan la sentència sigui

desfavorable per a aquesta entitat, previ dictamen favorable de la Comissió Mixta Paritària de l'Acord.

Rebre assistència, defensa i audiència de caràcter sindical en els termes pertinents, davant l'entitat respectiva, en totes les fases que conformen el règim disciplinari, sens perjudici del dret individual de defensa i audiència que com a personalment interessats els correspongui.

Disposar, el conjunt dels afiliats, de 5 dies laborables de llicència per assistir, en temps de servei, a cursos o cursos de formació sindical, congressos i activitats anàlogues de la central sindical a què pertanyin, que han de comunicar a l'entitat amb almenys 48 hores d'antelació a la realització. Aquesta llicència serà retribuïda als afiliats de les seccions sindicals la central sindical dels quals tingui la condició de més representativa.

Reunir-se, dins o fora de l'horari i lloc de treball, d'acord amb allò disposat en aquest Acord.

SECCIÓ TERCERA

Organ de direcció de les seccions sindicals

Article 92

L'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva constitueix l'òrgan col·legiat de direcció, representació, negociació, mobilització i defensa dels afiliats d'aquesta. La seva constitució, composició numèrica, organització i funcionament són competència exclusiva de la central sindical a què pertanyi.

Article 93

No obstant això disposat a l'article anterior, la central sindical que compti amb secció sindical acreditada davant l'entitat respectiva li ha de comunicar la constitució i composició de l'òrgan de direcció de la secció sindical corresponent així com qualsevol variació que s'hi produeixi.

Correspon a l'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva l'exercici col·legiat de les facultats, garanties, funcions i competències atribuïdes a aquesta última. A aquest efecte disposa de plena capacitat jurídica i d'obrar per exercir les pertinents accions administratives o judicials per decisió majoritària dels seus membres.

Article 94

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 i promoció econòmica o professional, ni traslladats, transferits o destinats a un altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al qual hagin estat escollits i els 2 anys següents.

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

NT: nombre de treballadors al servei de l'entitat; NM: nombre de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals; HS: hores sindicals per cada membre amb dret.

NT	NM	NH
Menys de 6	1	5
De 6 a 30	2	5
De 31 a 100	3	10
De 101 a 250	4	15
Més de 250	5	20

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

Quedaran rellevats totalment o parcialment del seu treball, sense detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva secció sindical, només amb la simple notificació escrita d'aquestes acumulacions al president de l'entitat respectiva.

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

Serà admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit que siguin designats instructors o secretaris en un expedient disciplinari.

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

Les seccions sindicals gestionaran un fons d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, comitè d'empresa, junta de personal, delegat LOLS i crèdit de la secció sindical. Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquest fons d'hores sempre que la suma total de les realitzades en un mes no superi el total del fons.

SECCIÓ QUARTA

Delegats sindicals

Article 95

En les seccions sindicals acreditades, cada central sindical podrà designar els delegats sindicals, d'acord amb allò disposat a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindicals (LOLS).

Article 96

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, junta de personal i comitès d'empresa, així com els drets següents:

Rebre de l'Ajuntament la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels òrgans de representació electes. Estan obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries en què l'Ajuntament assenyali expressament un caràcter reservat. Els documents lliurats per l'Ajuntament en cap cas podran 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 dels òrgans interns de l'Ajuntament 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 corresponents a la seva jornada de treball segons allò establert a la LOLS, sens perjudici de les hores sindicals que els puguin correspondre com a membres 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.

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

Ser admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit que siguin designats instructors o secretaris en un expedient disciplinari.

CAPÍTOL 3

Dret de representació col·lectiva dels empleats

SECCIÓ PRIMERA

Garanties, facultats, capacitat i competències

Article 97

Garanties i facultats

Els membres dels òrgans de representació electes tindran les següents garanties i facultats:

Es donarà audiència a l'òrgan en el supòsit de formar procediment disciplinari a un d'ells, sens perjudici de l'audiència de l'interessat que es reguli en aquest procediment.

Expressaran individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, i podran confeccionar, publicar i distribuir informacions d'interès professional, laboral o social.

A aquest efecte, l'Ajuntament disposarà, a càrrec seu, la col·locació de taulers d'anuncis, amb caràcter exclusiu per als òrgans de representació electes, per a l'exposició de qualsevol informació del tipus abans esmentat, en tots els centres de treball pertanyents a aquest Ajuntament, en llocs adequats i visibles dins d'aquests. El nombre, mides i distribució d'aquests taulers seran els adequats a les dimensions i estructura del centre de forma que es garanteixi la publicitat més àmplia del que en ells s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació electes la utilització de mitjans i materials de treball per a la confecció de les informacions abans esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no es perjudiqui el normal funcionament o la dotació material dels serveis.

No podran ser sancionats disciplinàriament, ni discriminats en el seu treball i promoció econòmica o professional, ni traslladats amb caràcter forçós per raó precisament del desenvolupament de la seva representació, durant el seu mandat i dins dels 2 anys següents a l'expiració d'aquest.

Disposaran d'un nombre d'hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball,

sense disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:

Fins a 100 treballadors: 20 hores mes.

De 101 a 250 treballadors: 30 hores mes.

Més de 250 treballadors: 40 hores mes.

Utilitzaran per a la seva activitat un local facilitat per l'Ajuntament a aquest efecte, les característiques i equipament del qual satisfaran les diverses necessitats que es puguin presentar quant a capacitat, dotació material i ubicació física.

Serà admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit que siguin designats instructors o secretaris en un expedient disciplinari.

Article 98

Capacitat

Els òrgans de representació electes tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 99

Competències

Els òrgans de representació electes tindran les següents competències:

a) Rebran la més completa informació dels assumptes que afecten el personal de l'Ajuntament, per mitjà dels responsables de personal d'aquest.

b) Investigaran i s'informaran, per iniciativa pròpia, de totes les qüestions que afecten el personal de l'Ajuntament. Amb aquest fi disposaran de lliure accés, consulta i reproducció gratuïta de tota la documentació relativa a aquestes qüestions, amb la simple compareixença i manifestació verbal, sense que sigui necessari formular sol·licituds o obtenir autoritzacions per escrit a aquest efecte. En aquest sentit, els caps de les dependències o serveis en què es trobi documentació relativa a aquests assumptes estaran obligats a facilitar-la i permetre la seva consulta i reproducció, sens perjudici de les garanties que s'estimi adient adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants puguin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

c) Plantejaran i negociaran davant els corresponents òrgans resolutoris de l'Ajuntament, per mitjà del responsable de personal, tots els assumptes que siguin procedents en matèria de personal.

Participaran i intervindran en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada en la lletra c) anterior, d'acord amb allò previst al capítol 4 d'aquest títol.

CAPÍTOL 4

Dret de reunió dels empleats

Article 100

El personal de l'Ajuntament podrà exercir el dret de reunió amb els requisits i condicions assenyalats en aquest capítol.

Article 101

Els empleats membres d'una secció sindical podran reunir-se, sense detriment de les seves

retribucions, durant la jornada de treball, d'acord amb allò establert en la legislació vigent.

Article 102

Estan legitimats per convocar reunions dels afiliats a una secció sindical els corresponents delegats sindicals.

Article 103

Estan legitimats per convocar reunions del personal en el seu conjunt:

1. Organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals.

2. Òrgans de representació electes.

3. Tots els empleats, sempre que el seu nombre no sigui inferior al 40% de la plantilla.

Article 104

Els requisits per celebrar una reunió dels afiliats a una secció sindical o del personal en general són els següents:

1. Sol·licitar-la amb una antelació mínima de 48 hores, llevat de casos excepcionals.

2. Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.

3. Donar dades dels signants que acrediten que estan legitimats per convocar la reunió.

4. Si en el termini de les 24 hores següents a la data en què es registra la sol·licitud d'autorització el president de l'Ajuntament o persona delegada no formula objeccions per escrit, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

Article 105

Els requisits per celebrar una reunió dels afiliats a una secció sindical o del personal en general són els següents:

1. Sol·licitar-la amb una antelació mínima de 48 hores, llevat de casos excepcionals.

2. Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.

3. Donar dades dels signants que acrediten estar legitimats per convocar la reunió.

4. Si en el termini de les 24 hores següents a la data en què es registra la sol·licitud d'autorització el president de l'entitat o persona delegada no formula objeccions per escrit, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

Article 106

Les reunions podran tenir caràcter general o realitzar-se per serveis, dependències o centres de treball.

Article 107

No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències i que la seva realització tingui lloc quan estiguin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants, sempre que hagi estat degudament autoritzada per l'equip de govern.

CAPÍTOL 5

Dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 108

Els empleats tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball d'acord amb allò disposat als següents articles d'aquest capítol.

Article 109

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats en la determinació de les seves condi-

cions de treball, es constituirà una mesa de negociació en què seran presents els representants de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals més representatives així com els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades a l'àmbit de l'Ajuntament o Administració local de la Comunitat Autònoma.

2. Aquesta mesa negociarà la proposta d'acord regulador de les condicions de treball dels empleats al servei de l'Ajuntament de Montgat.

Article 110

Ampl'objecte d'institucionalitzar la representativitat a les negociacions que afecten l'Ajuntament, se seguiran els següents criteris:

1. La composició de la mesa de negociació serà paritària i el nombre dels components de cada una de les parts no serà superior a 5.

2. Les decisions de cada part de la mesa es prendran per majoria del 60% dels components.

3. L'acord exigirà el vot favorable d'almenys el 60% de cada part a la mesa.

TÍTOL SISE

Règim disciplinari

CAPÍTOL 1

Règim disciplinari

Article 111

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regirà, quant a la tipificació de faltes i sancions així com al seu procediment, per les normes que conté el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, així com les diferents disposicions legals d'aplicació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Els descomptes fetes als treballadors ocasionats per l'exercici del dret de vaga es destinaran a ajuts per als treballadors o l'ajut solidari a través d'ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

ANNEX 1

Preu hores extraordinàries:

Diürnes: x 1,37

Diürnes festives: x 1,45

Nocturnes: x 1,53

Taula complement específic policia local

C: categoria; QM: quantitat mensual euros; QA: quantitat anual euros.

C	QM	QA
Sergent	1.277,87	17.890,18
Caporal	1.179,54	16.513,56
Agent	851,81	11.925,34

Taula plus de la policia local (quantitats per dia treballat)

	2004	2005	2006
Festivitat	10,00	15,00	20,00
Nocturnitat	10,00	12,00	12,00
Cond. moto	7,70	7,70	7,70

A totes les quanties establertes en el present annex se'ls haurà d'aplicar l'increment correspo-

nent a cada any, segons el que estableixi la llei de pressupostos generals de l'Estat.

ANNEX 2

Roba de treball

Vestuari policia local

Condicions generals

L'Ajuntament de Montgat facilitarà als funcionaris de la Policia Local les peces de roba i l'equipament corresponents al seu lloc de treball. A tots

els que en funció del seu servei hagin d'utilitzar motocicletes oficials se'ls dotarà d'un casc homologat, i a tots els que per la seva feina hagin de treballar habitualment a la via pública encara que plougui se'ls dotarà d'equip de pluja.

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

La prefectura i els representants sindicals dels funcionaris de la Policia Local participaran en la selecció de les peces de roba i equipament a adquirir.

Uniforme i equipament

L'uniforme i els complements que corresponen a la Policia Local són els que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniforme que es determinin o altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

P: peça; E: cada estiu; H: cada hivern; 2A: cada 2 anys; 3A: cada 3 anys; 5A: cada 5 anys; N: nou ingrés.

P	E	H	2A	3A	5A	N	P	E	H	2A	3A	5A	N
Anorac	-	-	-	1	-	1	Passador corbata	-	-	-	-	-	1
Jersei	-	1	-	-	-	1	Funda pistola	-	-	-	1	-	1
Camisa	2	2	-	-	-	3	Xiulet	-	-	-	-	-	1
Pantalons	1	1	-	-	-	3	Defensa	-	-	-	-	-	1
Mitjons	3	3	-	-	-	3	Equip com. d'aigua	-	-	-	-	-	1
Gorra plat	1	1	-	-	-	1	Unif. com. campanya	-	-	-	1	-	1
Gorra campanya	-	-	1	-	-	1	Samarretes int.	2	2	-	-	-	1
Sabates	1	1	-	-	-	1	Guants antitall	-	-	-	-	-	1
Emblemes pit/braç	-	-	-	3	-	3	Casc moto homolog.	-	-	-	-	1	1
Armillà reflect.	-	-	1	-	-	1	Guants motorista	-	-	1	-	-	1
Cinturó	-	-	-	1	-	1	Cartera portadoc.	-	-	-	-	-	1
Funda manilles	-	-	-	-	-	1	Placa insígnia	-	-	-	-	-	1
Manilles	-	-	-	-	-	1							

Les peces de l'uniforme i els seus complements seran lliurats a tots els membres de la plantilla en funció del servei al qual estan assignats.

L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat de la plantilla d'un sol cop i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a petició del propi interessat. Es garantirà en tot moment el seu bon estat i funcionament.

D'acord amb els representants de la plantilla, la prefectura podrà proposar la renovació de determinades peces de l'uniforme o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades.

En tot cas, en el cas de pèrdua, desgast o deteriorament de qualsevol peça de l'uniforme, s'haurà de renovar les peces així com els seus complements.

(04.357.084)

RESOLUCIÓ

TRI/3721/2004, de 18 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Vidrios de Seguridad Laminados, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7902192).

Vist el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Vidrios de Seguridad Laminados, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7902192),

subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors, el dia 18 de desembre de 2002, i de conformitat amb el que disposa 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 l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Vidrios de Seguridad Laminados, SA, per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7902192) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el conveni esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previ compliment dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del conveni.

Barcelona, 18 de novembre de 2004

MAR SERNA CALVO
Directora general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu Vislam, SA, anys: 2003-2004

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

SECCIÓ 1

Objecte

Article 1

Aquest Conveni té com a finalitat regir les condicions laborals entre l'empresa Vislam, SA, i el personal inclòs en l'àmbit del conveni, d'acord amb el que disposa l'article següent.

SECCIÓ 2

Àmbit d'aplicació

Article 2

Personal

Aquest Conveni afecta tots els treballadors que presten serveis a Vislam, SA, amb l'exclusió del personal que pertany a la categoria denominada "quadre" i aquells EAP que voluntàriament en sol·licitin l'exclusió.

Article 3

Territorial

Les normes d'aquest Conveni són aplicables