

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3683/2007, de 27 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808212).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de març de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

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

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808212) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 27 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal i funcional

1. El present pacte de condicions serà d'aplicació al personal en actiu de l'Ajun-

tament de Palau-solità i Plegamans i afectarà el personal funcionari de carrera així com el personal interí que presti els seus serveis mitjançant una relació en règim de dret administratiu. Resta exclòs d'aquest pacte el personal de confiança.

2. Igualment aquest pacte servirà de marc per als diferents organismes que puguin crear-se, essent d'aplicació en aquests sempre que afecti l'àmbit personal regulat en el present article amb les excepcions que s'hi estableixin.

Article 2

Àmbit temporal

1. El present pacte tindrà una duració de 4 anys, estenent-se la seva aplicació des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2009, ambdues dates incloses, considerant-se prorrogat per tàcita reconducció si no existís denúncia expressa de qualsevol de les parts per a la seva rescissió o revisió, formulada per qualsevol d'elles amb una antelació mínima de 2 mesos a la data del venciment del pacte.

2. La seva entrada en vigor es produirà un cop sigui signat pel delegat de personal i pels òrgans de representació de l'Ajuntament, i aprovat i ratificat pel Ple de la corporació, procedint-se finalment a la seva publicació en el diari oficial que correspongui.

3. En el supòsit de l'aprovació o, en tot cas, si la seva publicació es fa amb posterioritat a la data d'1 de gener de 2006, els seus efectes seran retroactius des de la data de la seva publicació fins al dia 1 de gener de 2006.

4. Mentre no sigui expressament aprovat el següent pacte, el present quedarà prorrogat a excepció dels efectes econòmics, els quals tindran el mateix tractament que estableixi el Govern de l'Estat a la Llei de pressupostos generals respecte als funcionaris de l'Administració civil de l'Estat i que serà aplicable al personal funcionari de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, a excepció que s'arribi a un altre acord salarial.

5. No obstant el que s'indica al primer paràgraf del present article, la vigència del pacte establerta en 4 anys queda condicionada al compliment per ambdues parts de l'establert en aquest.

Article 3

Complement "ad personam" i vigència de la condició més beneficiosa

1. Es respectaran i mantindran "ad personam", estrictament a títol individual o col·lectiu, les condicions econòmiques que fossin superiors a les establertes en el present pacte.

2. No obstant això, solament mitjançant la negociació col·lectiva, aniran quedant absorbides amb les millores econòmiques que es vagin acordant i produint.

Article 4

Comissió Paritària de Vigilància: composició i funcions

1. Es crearà una Comissió Mixta de Seguiment per a la interpretació, vigilància i compliment del present pacte. Iniciarà les seves actuacions en el termini de 15 dies des de l'aprovació i signatura del pacte.

2. Correspondran a la Comissió de Seguiment les funcions d'assessorament i informació de règim interior, interpretació de les clàusules del pacte, vigilància en el compliment del que ha estat pactat, estudi de l'evolució de les relacions entre ambdues parts i, en general, totes les activitats encaminades a afavorir l'eficàcia del present Acord, així com aquelles que es trobin establertes per la legislació en vigor.

3. La Comissió de Seguiment estarà formada per 4 membres, 2 dels quals seran representants del consistori i els 2 restants representants dels treballadors, dels quals un serà el delegat de personal i un altre en representació de les seccions sindicals legalment constituïdes i que tinguin representació com a delegat de personal. Cada representació designarà un membre suplent, que assistirà a les reunions en cas d'impossibilitat del titular de la Comissió.

4. Cada una de les parts que constitueixen la Comissió de Seguiment podrà designar un assessor que comparegui a les reunions periòdiques. En el supòsit que qualsevol de les parts fes ús de tal dret, ho posarà en coneixement de l'altra perquè alhora, procedeixi a la designació si ho estima oportú.

5. La Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, un cop al trimestre; de forma extraordinària, a petició de qualsevol de les parts, per escrit i amb indicació de l'ordre del dia o la incidència a tractar, amb una antelació mínima de 48 hores hàbils a la data de la reunió.

6. S'aixecarà acta de cada sessió, ordinària i extraordinària, en la qual quedaran recollits els acords i decisions adoptats. Els acords adoptats per la Comissió de Seguiment passaran a la Junta de Govern Local primera sessió que aquesta celebri, per a la seva aprovació, moment a partir del qual seran vinculants.

7. Les normes de funcionalitat de la present Comissió seran determinades per ella mateixa de manera consensuada i tindran la finalitat d'aplicar, objectivament i amb rigor, el contingut del present pacte.

8. En el supòsit de discrepància en l'aplicació del present pacte, la Comissió Paritària arbitrarà les mesures de solució en la recerca i obtenció d'un acord. En cas de desacord, s'anirà a l'organisme arbitral, CEMICAL, que a aquest efecte depèn de la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, i ambdues parts se sotmetran als seus dictàmens.

CAPÍTOL 2

Jornada, calendari laboral i vacances

Article 5

Jornada laboral

1. La jornada laboral per a tot el personal subjecte al present pacte serà de 1.505 hores com a màxim en anys normals i de 1.512 com a màxim en anys de traspàs.

2. En l'esmentat règim de jornada s'inclouen els 30 minuts diaris i continus de descans a què té dret tot aquell personal que faci una jornada laboral de més de 6 hores continuades i seran considerats com de treball efectiu i no acumulables diàriament. L'esmentat període no podrà en cap cas afectar la bona marxa del servei i, en funció d'aquest, serà establert l'horari general de l'esmorzar. En les àrees o llocs on sigui necessari establir torns, l'horari d'esmorzar, per al qual es destinen 30 minuts diaris de descans, es realitzarà entre el personal assignat a aquells en 2 torns, amb la finalitat de no desatendre l'efectivitat del servei.

3. L'horari de treball com a norma general serà de 8 a 15 hores de dilluns a divendres a excepció de determinats llocs de treball que per la seva singularitat pot ser un altre, quedant reflectit a les corresponents fitxes descriptives de cada lloc de treball. S'acorda en aquest punt una flexibilitat horària de 15 minuts, exclusivament a l'entrada del treball, a recuperar al mes següent.

4. Per a la Policia Local

b.1 Jornada laboral

1. Per cobrir les 24 hores del dia, es confeccionarà durant el mes de gener de cada any un quadre anual de serveis intersetmanals de 3 torns rotatius mensuals (matí 6-14 hores, tarda 14-22 hores i nit 22-06 hores), de 8 hores cada un, i un altre de caps de setmana de 2 torns (dia 6-18 hores i nit 18-06 hores), de 12 hores cada un, amb un total d'hores de 1.505 hores com a màxim en anys normals i de 1.512 com a màxim en anys de traspàs.

El complement de feina penosa amb la quantia d'euros al mes que s'esmenta tot seguit per 14 pagues a l'any, a la qual per a l'any 2007 serà:

Agent: 217,25 euros mensuals.

Caporal: 233,71 euros mensuals.

Sergent: 254,73 euros mensuals.

Subinspector: 254,73 euros mensuals.

Aquests imports s'actualitzen cada exercici amb l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

El complement específic del personal destinat a la Policia Local està format pels diferents conceptes: perillositat, festivitat, comandament, dedicació, equiparació i prolongació de cap de setmana segons els llocs de treball, uns conceptes seran valorats i altres no.

Els torns de cap de setmana de 12 hores (dia i nit), es distribuiran en 3 grups, de manera que cada policia treballarà 1 cap de setmana de cada 3, a 12 hores.

Per facilitar el descans així com el bon funcionament dels quadres de serveis, els dies festius intersetmanals que corresponguin es col·locaran proporcionalment per davant i per darrera del cap de setmana treballat. A petició de l'interessat així com per necessitat del servei, previ informe favorable del cap de policia (en el primer cas) i amb la conformitat del funcionari (en el segon), podran ser desplaçats aquests dies intersetmanals a altres d'igual condició, sempre que es respectin els serveis mínims establerts.

Els funcionaris de la Policia Local podran intercanviar-se els seus dies de treball sempre que no s'alterin els serveis, prèvia autorització del cap de la policia.

Els torns rotatius canviaran el dilluns més proper a l'últim dia de cada mes.

Els dies festius intersetmanals que gaudeixin els membres de la Policia Local s'equipararan, a tots els efectes, amb dies festius.

Els serveis mínims per a la Policia Local s'establiran amb 3 agents quan la patrulla sigui de 6 agents i 2 agents quan la patrulla sigui de 5 agents sempre que a Prefectura hi hagi més agents i comandaments. A l'hora d'establir els agents de cada torn no es comptabilitzaran els agents que estiguin en situació de baixa, llicència o vacances (el mínim sempre serà de 2 en torn de dia i de 3 en torn de nit). El servei mínim en torn de nit serà de 3 agents. Quan en un torn que inicialment sigui de 6 agents però n'hi hagi un de baixa, aquest torn es computarà, als efectes d'establir el mínim d'agents, com si fos de 5 agents.

Els 14 dies festius anuals, recuperables per als funcionaris de la Policia Local, es gaudiran en el trimestre següent a la data en què caiguin. No es pot gaudir d'aquests dies festius anuals abans de la seva data.

Els funcionaris de la Policia Local podran gaudir dels períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal, disposats en 2 torns de 8 dies cada un com a màxim, amb els conceptes que tinguin dret: festes setmanals, recuperables o assumptes propis.

El primer torn de Setmana Santa inclourà el Divendres Sant i el Dissabte de Glòria, i el segon torn, el Diumenge de Rams i el Dilluns de Pasqua.

El primer torn de Nadal inclourà la nit de Nadal, Nadal i Sant Esteve, i el segon torn, la nit de Cap d'Any, Any nou i Reis.

b.2 Nocturnitat

D'acord amb el tipus de servei que presta la Policia Local, se li assigna un complement mensual en concepte de nocturnitat de 231,45 euros al mes per a l'exercici 2006 i de 237,93 euros per a l'exercici de 2007, quantitat que s'incrementarà anualment a partir de 2007 amb l'IPC de Catalunya, però tan sols es cobrarà quan realment es treballi de nit (treball efectiu de nit), i per cada nit que es falti al servei es deduirà la part proporcional de les nits treballades. En el mateix sentit, si cal cobrir esporàdicament un servei de nit, es pagarà la part proporcional per les nits treballades. No es descomptarà la part proporcional per les nits treballades en cas de llicències, festes recuperables, assumptes propis i hores sindicals i en cas de baixa per accident laboral i indisposició durant el servei.

b.3 Assistència als col·legis electorals

Quan a conseqüència de la celebració d'eleccions els agents del servei de la Policia Local prestin la seva col·laboració als col·legis electorals tindran dret a una compensació de 4 hores extraordinàries en concepte del dret a vot, sempre que realitzin la seva jornada en torn de matí o tarda, prèvia justificació que han exercit el dret a votar.

Els agents que entrin a treballar aquell dia, no per torn, sinó per servei extraordinari, tindran dret a una compensació econòmica per les hores extraordinàries treballades i 4 hores més de compensació en concepte del dret a vot.

Tot el personal que treballi el dia d'eleccions, tant per torn com per servei extraordinari, de les 0 a 24 hores tindrà dret a percebre les dietes o indemnitzacions que estableixi per a aquest col·lectiu la Subdelegació del Govern.

b.4 Assistència a judicis i pràctiques de tir

Es fixa una indemnització en concepte de dietes per assistència a judicis i pràctiques de tir en hores fora de servei, equivalent a 4 hores extraordinàries festives si es tracta de judici ràpid i la citació judicial es comunica en temps inferior a 48 hores o si el judici es celebrés en dissabte, diumenge o festiu oficial (del calendari oficial, ja que les festes compensatòries intersetmanals no són considerades festes oficials del calendari) la indemnització serà equivalent a 8 hores extraordinàries festives. Quan el trasllat s'hagi de fer per mitjans propis del funcionari i aquest no estigui de servei, tindrà dret al cobrament del quilometratge des del seu domicili habitual. En cas que estigui de servei i hagi d'utilitzar el seu vehicle particular, també tindrà dret al cobrament del quilometratge a comptar des del seu lloc de treball.

b.5 Assistència a l'Escola de Policia (curs bàsic i promoció)

Els funcionaris del servei de Policia Local que, per al seu nomenament de funcionaris de carrera o per a la seva promoció de grup, assisteixin a cursos de l'Escola de Policia tindran dret al cobrament de mitja dieta i del quilometratge des del seu domicili habitual fins a l'Escola de Policia. A aquest efecte, els funcionaris presentaran una relació mensual al Servei de Personal perquè es procedeixi al pagament.

b.6 Serveis de nit de Nadal, Cap d'Any, revetlla de Sant Joan; servei de dia de Cap d'Any (Any Nou), cavalcada de Reis, dia de Reis, Carnestoltes, Divendres Sant, Dilluns de Pasqua, dia de Nadal i dia de Sant Esteve.

Pel que fa a aquells funcionaris del servei de Policia Local als quals per torn correspongui treballar la nit del dia 24 de desembre, la nit del dia 31 de desembre, la nit de la revetlla de Sant Joan, el primer o segon torn del dissabte de Carnestoltes, la tarda de la vigília de Reis (cavalcada) o durant el matí, tarda o nit del dia de Nadal, Sant Esteve, Cap d'Any, (Any Nou), dia de Reis, Divendres Sant, Dilluns de Pasqua i dies de Festa Major, es considera servei especial i es pagarà en el mòdul corresponent de servei especial; hauran de recuperar les hores del torn, cosa que podran fer o bé mitjançant la deducció dels dies festius a recuperar o bé treballant en aquest torn un altre dia en servei ordinari.

b.7 Regulació de jornada i retribucions en serveis especials

S'estableix un sistema de compensació per mòduls per retribuir el serveis extraordinaris d'aquells agents als quals no toqui servei normal, amb un increment cada any de l'IPC de Catalunya. Els mòduls són els següents:

Mòdul 1: serveis de 12 hores, dissabtes o diumenges en el torn de dia 237,72 euros per a l'any 2006 i de 244,38 euros per a l'any 2007.

Mòdul 2: serveis de 12 hores, dissabtes o diumenges en el torn de nit, 280,94 euros per a l'any 2006 i de 288,81 euros per a l'any 2007. La percepció d'aquesta quantitat és incompatible amb la quantitat corresponent per nocturnitat.

Mòdul 3: serveis de 8 hores, en dies especials com la nit de Nadal, la nit de Cap d'Any i la nit de Sant Joan, 280,94 euros per a l'any 2006 i de 288,81 euros per a l'any 2007. La percepció d'aquesta quantitat és incompatible amb la quantitat corresponent per nocturnitat.

Mòdul 4: servei de 8 hores, en el torn de tarda i nit del dissabte de Carnestoltes i el torn de tarda en la cavalcada de Reis, 237,72 euros per a l'any 2006 i de 244,38 euros per a l'any 2007.

Mòdul 5: servei de 8 hores, en el torn de matí o tarda, per Festa Major, dia de Nadal, Sant Esteve, Cap d'Any, dia de Reis, Divendres Sant i Dilluns de Pasqua, 237,72 euros per a l'any 2006 i de 244,38 euros per a l'any 2007.

Mòdul 6: servei de 8 hores, en el torn de nit, per Festa Major, dia de Nadal, Sant

Esteve, Cap d'Any, dia de Reis, Divendres Sant i Dilluns de Pasqua, 280,94 euros per a l'any 2006 i de 288,81 euros per a l'any 2007. La percepció d'aquesta quantitat és incompatible amb la quantitat corresponent per nocturnitat.

Mòdul 7: mòdul de vacances, Setmana Santa i Nadal, consistent en un servei de 8 hores, de dilluns a divendres, efectuat en:

a) torn de matí o tarda: 151,28 euros per a l'any 2006 i de 155,51 euros per a l'any 2007.

b) torn de nit: 183,69 euros per a l'any 2006 i de 188,84 euros per a l'any 2007. La percepció d'aquesta quantitat és incompatible amb la quantitat corresponent per nocturnitat.

Mòdul 8: mòdul anual i fora del període de vacances, Setmana Santa i Nadal, en servei de 8 hores, efectuat en:

a) torn de matí o tarda: 151,28 euros per a l'any 2006 i de 155,51 euros per a l'any 2007.

b) torn de nit: 178,29 euros per a l'any 2006 i de 183,28 euros per a l'any 2007.

En el supòsit de fer més o menys hores de servei, la compensació a establir serà la proporcional a les hores efectuades.

La compensació per mòduls comporta que tots els membres de la Policia Local es comprometin que tots els serveis previstos en els mòduls quedin coberts segons les necessitats que s'estableixin des de l'Ajuntament.

b.8 Agent de barri

L'agent de barri percebrà un complement específic de 677,85 euros per a l'exercici 2007 i s'actualitzarà amb l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat, desglossat en els següents conceptes: perillositat, dedicació i equiparació. A més el personal assignat a aquest lloc de treball cobrarà un complement de jornada partida de 239,41 euros per a l'exercici 2007 i s'actualitzarà amb l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

B.9 Personal adscrit a l'Oficina d'Atenció al Ciutadà (OAC)

El personal assignat a l'OAC percebrà un complement específic de 1.143,81 euros per a l'exercici 2007 i s'actualitzarà amb l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat, desglossat de la següent manera:

Perillositat: 75,98 euros.

Comandament: 142,62 euros.

Dedicació: 209,25 euros.

Equiparació: 543,78 euros.

Especial dedicació tècnica: 172,18 euros.

B.10 Complementos de perillositat i responsabilitat

S'estableix un augment del complement de perillositat de 45 euros al mes per la categoria d'agent i caporal; i un complement de 60 euros al mes per la categoria de caporal en concepte de responsabilitat i es crea un complement de 255 euros al mes per la categoria de sergent en concepte de responsabilitat de grup i comandament, tots aquests imports són referits per a l'exercici 2006.

B.11 Monitor d'educació viària

El funcionari de la Policia Local dedicat a impartir l'educació vial a les escoles de la localitat, tindrà una jornada de treball de dilluns a divendres adaptada a l'horari escolar i cobrarà un complement de 300 euros per a l'any 2007, en concepte d'especialitat i jornada partida. Aquesta quantitat s'actualitzarà anualment amb l'IPC de Catalunya.

B.12 Cap accidental i responsable de servei accidental

Durant les absències del cap de la Policia Local i sempre que s'hagi de determinar un cap accidental del cos, s'estableix un plus consistent en la part proporcional d'aquesta categoria a cobrar pel funcionari de la Policia Local que realitzi aquesta tasca.

Atenent a la falta de comandaments que puguin fer-se càrrec del servei durant les 24 h, i donat que sovint resten agents sense responsable, es determina un plus

corresponent a la part proporcional d'un caporal a rebre per l'agent que assumeixi aquesta tasca, la qual serà designada pel cap de la Policia Local de manera equitativa i proporcionada.

4.2 La jornada de treball es computarà de manera que, al principi i al final d'aquesta jornada, els treballadors es trobin en el seu centre de treball.

5. A les àrees o llocs on sigui necessari establir torns, l'horari d'esmorzar pel que es destinen 30 minuts diaris de descans, es realitzarà entre el personal assignat a aquells, en 2 torns: el primer des de les 9 a les 9.30 h i el segon des de les 9.30 fins a les 10 h, amb la finalitat de no desatendre l'efectivitat del servei.

6. Tindran dret a una reducció de la jornada de treball de com a màxim la meitat d'aquesta, amb la reducció de, com a màxim, un terç de les seves retribucions, els treballadors que ho sol·licitin, atenent les següents clàusules:

a) Els que per raó d'ordre legal tinguin al seu càrrec directe algun menor de 6 anys o alguna persona discapacitada física, psíquica o sensorial, qualsevol que sigui la seva edat, que no realitzi cap activitat retribuïda.

b) Per malaltia o incapacitat física de qualsevol familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quant a gaudir la reducció d'un terç de la jornada, s'analitzaran les peticions de manera individualitzada i per part de la Comissió de Seguiment es farà la valoració de si es pot gaudir la reducció de manera acumulada o no. En el supòsit d'adopció, en el cas que el nen adoptat tingui els límits d'edat que estableix la llei, s'aplicarà per analogia el mateix que s'aplicaria en cas que fos biològic.

Article 6

Calendari laboral

1. El calendari laboral comprendrà les festes oficials, que seran les que anualment aprovi la Generalitat de Catalunya, afegint-se a aquestes 2 dies festius més, en qualitat de festes locals, a establir per l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans atenent la tradició i transcendència d'aquestes dins del municipi.

2. El calendari laboral per a 2006 a 2009 comprendrà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada un d'aquests 4 anys.

3. De conformitat amb l'article 148.3 del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, Llei 30/1994 de mesures per a la reforma de la funció pública, Llei de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, s'acorda establir 9 dies per a assumptes particulars. Aquests 9 dies els podrà gaudir el personal funcionari, a escollir per cada un, de 3 formes: o bé mitjançant torns (per Setmana Santa i per Nadal i Cap d'Any) i la resta, en el supòsit que en quedessin per fer, de lliure disposició; o bé de lliure disposició; o bé de forma mixta entre les dues anteriors, gaudint d'algun torn i la resta de lliure disposició. El personal que esculli fer un torn de descans no podrà disposar de la resta dels dies d'altres torns.

4. Els dies d'assumptes personals no podran acumular-se als dies de vacances, excepte en situacions i casos especials, prèvia aprovació de l'Ajuntament.

5. Amb anterioritat a l'1 de desembre pel que fa al torn de Nadal, així com amb anterioritat a l'1 de març en relació a la Setmana Santa, cada àrea elaborarà un esquema o pla en què figuri el personal que es beneficiarà dels assenyalats períodes de descans, amb la finalitat que s'asseguri la prestació i bona marxa del servei. Es facilitarà una còpia dels esmentats quadrants als delegats de personal.

6. Ateses les peculiars característiques que presenten aquests dies de permís per assumptes particulars o propis, regulats per norma legal, el seu gaudi queda exempt de justificació per part dels treballadors que en facin ús.

7. Per poder gaudir d'aquests dies, serà necessari sol·licitar per escrit la concessió del permís amb una antelació mínima de 3 dies a la data interessada. La denegació, que serà motivada, de produir-se, només podrà fonamentar-se en les necessitats justificades del servei i atenent la bona marxa d'aquest, essent definitivament concedit

el permís, si bé en diferent dia i sense denegació possible, a la tercera sol·licitud que efectui l'interessat.

8. Els dies de permís per assumptes personals no podran acumular-se als d'altres anys, havent-se de fer ús d'aquests dins l'exercici a què corresponguin i, com a màxim, fins al 31 de gener de l'any següent, finalitzant la seva acreditació el 31 de desembre de cada any.

9. Els qui, per incapacitat temporal (baixa per malaltia o intervenció quirúrgica) o per cobrir serveis mínims, no puguin gaudir dels dies de permís per assumptes personals durant els torns de Setmana Santa o Nadal en podran fer ús en altres èpoques de l'any, amb independència del moment en què s'hagi efectuat la baixa, sense que no contradigui el que es diu en el punt anterior.

10. El calendari laboral de 2006 a 2009 es regularà d'acord amb el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya.

11. Les festes intersetmanals tindran la consideració de festives pels treballadors que, per motius de serveis, hagin de treballar aquests dies i tindran dret a fer-les en una data posterior.

Article 7

Absències al treball

En els supòsits de falta d'assistència al treball per indisposició o altre motiu que no suposi baixa per incapacitat temporal, haurà de comunicar-se a l'àrea, regidoria, negociat o servei respectiu a l'inici de la jornada de treball, a l'efecte organitzatiu i de control, i haurà d'aportar justificant de l'absència, ja que en cas contrari es computarà aquesta manca d'assistència com a dia per a assumptes particulars i, una vegada esgotats aquests, es deduirà, en la seva part proporcional, de la nòmina mensual.

2. Per visites mèdiques realitzades pel treballador o familiar fins el primer grau de consanguinitat, el temps necessari indispensable la presentació del justificant acreditatiu que s'ha efectuat la visita.

Article 8

Vacances d'estiu

1. Les vacances d'estiu seran de 31 dies naturals, es poden gaudir, a criteri de cada funcionari, de la següent manera:

- a) Per mesos, amb independència que coincideixin amb el mes natural.
- b) Per quinzenes, amb independència que coincideixin amb les quinzenes naturals.
- c) 23 dies hàbils, es poden fer aquests dies hàbils de manera contínua o discontinua.

2. En el suposat d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudiment dels següents dies de vacances anuals:

20 anys de servei: 24 dies hàbils.

25 anys de servei: 25 dies hàbils.

30 o més anys de servei: 26 dies hàbils.

3. Les vacances anuals es podran gaudir en qualsevol època de l'any. No obstant això, amb caràcter general es mirarà que es puguin gaudir, primordialment, per les persones amb obligacions familiars, en els mesos de juliol, agost i setembre. Es consensuarà amb els representants sindicals els quadrants de serveis en època de vacances. A l'àrea, regidoria, servei o negociat en què, a instància de l'Ajuntament, no pugui fer-se efectiva l'anterior fórmula de gaudi de les vacances dins del període estival (juliol, agost i setembre) per necessitats del servei, al personal afectat se li atorgarà 1 dia més de vacances per cada 15 dies naturals d'aquestes. El col·lectiu de la Policia Local realitzarà les seves vacances anuals d'acord amb les necessitats del servei. Es consensuarà amb els representants sindicals els quadres de serveis en època de vacances.

4. Les vacances també podran gaudir-se en un altre mes de l'any, sempre a sol·licitud

motivada de l'interessat dirigida al responsable de l'àrea, respectant-se les necessitats del servei que seran les determinants de la seva concessió o denegació motivada.

5. No obstant les dates del seu gaudi, l'atribució de les vacances estivals es produirà entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada exercici, de tal manera que tot el personal hagi fet efectiu el seu dret a aquestes en la data de 31 de gener de l'any següent, proporcionalment a la data d'ingrés a la plantilla de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans; no es podran acumular anualment els períodes de vacances no gaudits dins de l'any corresponent i no seran compensats mitjançant retribució econòmica.

6. Els treballadors que, per trobar-se en situació de baixa per incapacitat temporal (ja sigui per malaltia, embaràs, infantament o per intervenció quirúrgica), qualsevol que fossin les seves causes, no poguessin gaudir de les vacances anuals en el període estipulat en el present Acord podran realitzar-les fora de l'esmentat període.

7. En el supòsit que la baixa per incapacitat temporal tingui lloc un cop el treballador es trobi gaudint de les seves vacances, aquesta situació interromprà i suspèn timerà el seu període de vacances tan sols en el supòsit d'ingrés hospitalari, continuant, una vegada acabada la baixa temporal, les vacances assignades fins a la seva fi. En aquells casos que en període de vacances es produeixi qualsevol incidència que comporti la immobilització del treballador, s'estudiarà, prèvia petició de l'interessat, per part de la Comissió Paritària si es produeix la interrupció del període de vacances o no.

8. Els treballadors que es trobin en l'esmentada situació de baixa i que persisteixin en aquesta a la fi de l'any i del període atribuït de vacances sense haver-les gaudit podran realitzar-les com a màxim fins al dia 31 de gener de l'any següent, any en què disposaran, llavors, de 2 mesos de vacances (el de l'any anterior que no van poder gaudir per malaltia i el de l'any actual).

9. Amb la finalitat de facilitar la previsió de vacances, serà necessari elaborar un pla del personal funcionari, amb indicació del període de vacances, que serà elevat al cap d'àrea dins del mes d'abril.

10. La corporació traslladarà als delegats de personal còpia de les esmentades llistes o planificació de vacances, amb una antelació de 2 mesos a la data del seu gaudiment.

11. En qualsevol cas, les vacances d'estiu es donaran a conèixer, mitjançant calendari o llista a l'efecte, 2 mesos abans de la data del seu començament, entregant-se una còpia als delegats de personal.

12. Qualsevol variació del pacte es negociarà entre la corporació i el propi interessat, amb la presència dels delegats de personal, si és sol·licitat per l'interessat.

CAPÍTOL 3

Condicions socials

Article 9

Baixes per malaltia o accident

1. En cas de malaltia o accident degudament acreditats, l'Ajuntament abonarà al personal comprès dins de l'àmbit d'aplicació del present pacte la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la totalitat de les seves retribucions, bàsiques i complementàries, garantint el 100% de les seves retribucions durant el període de baixa.

2. El comunicat mèdic haurà de ser presentat a l'Ajuntament durant els 3 dies següents des de la seva expedició pel facultatiu o des de la data de la baixa, de ser aquesta anterior.

Article 10

Salut laboral i seguretat i higiene

1. Es constituirà la Comissió de Seguretat Laboral, que estarà formada per 1 representant de la corporació i 1 representant dels funcionaris.

2. Pel que fa a la Seguretat i Salut Laboral, cal atènyer-se al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i modificacions posteriors i el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost de 2000, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

3. La Comissió de Seguretat Laboral, a més d'exercir les funcions i competències legalment establertes, coneixerà les informacions que formuli el personal funcionari respecte al control de seguretat i salut laborals i elaborarà el corresponent informe.

4. La representació dels treballadors, com a mesura prèvia tendent a evitar la formulació de qualsevol reclamació en tal sentit davant de la jurisdicció contenciosa, plantejarà necessàriament la qüestió davant l'Ajuntament, qüestió que serà debatuda per la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

5. Ambdues parts es comprometen a garantir la necessària higiene i salubritat en totes les dependències municipals, dotant els funcionaris que ho necessitin, en funció del servei que realitzin, dels mitjans de seguretat adequats per a les funcions i els treballs que desenvolupen.

6. Ambdues parts acorden revisar les condicions de seguretat en els edificis i dependències municipals on hi presti servei personal subjecte a aquest Conveni i, si procedeix, es prendran les mesures necessàries que les garanteixin.

7. Així mateix, l'Ajuntament es compromet a dedicar especial atenció als llocs de treball que es desenvolupin mitjançant la utilització d'ordinadors col·locant filtres a les pantalles, mobiliari ergonòmic adequat, il·luminació correcta i suficient ventilació. Es posarà especial atenció a les possibles patologies, tant físiques com psíquiques, que el treball, mitjançant la contínua utilització d'ordinador, pugui produir (afeccions oculars, vista cansada, mal de cap, etc.), seguint les recomanacions de les normatives i disposicions aplicables, com temps d'exposició a l'agent i rotació en el lloc de treball. S'acorda per ambdues parts la instal·lació per al seu bon ús, allà on sigui necessari i no existeixi, d'escalfadors, dutxes i armaris amb destinació al personal que presti els seus serveis en els diferents centres de treball.

8. El personal es compromet a tenir cura i mantenir les citades instal·lacions en bon estat, que permeti la seva normal i correcta utilització. Una utilització incorrecta, negligent de les esmentades instal·lacions, així com el no ús per part dels treballadors dels mitjans de seguretat facilitats a ells mateixos, donarà dret a l'Ajuntament a qualificar aquesta infracció per a la imposició de la sanció que correspongui, sense perjudici d'altres facultats que pogués atorgar-li la legislació vigent, escoltada i informada la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

9. Així mateix, es comprometen ambdues parts a dedicar especial atenció al llocs de treball que es desenvolupin mitjançant la utilització d'ordinadors, col·locant filtres a les pantalles, mobiliari ergonòmic adequat, il·luminació correcta i suficient ventilació. Es posarà especial atenció a les possibles patologies, tant físiques com psíquiques, que el treball mitjançant la contínua utilització d'ordinador pugui produir (afeccions oculars, vista cansada, etc) seguint-se les recomanacions de les normatives i disposicions aplicables, com temps d'exposició a l'agent, rotació en el lloc de treball.

10. Es tindrà dret al canvi de lloc de treball des del principi de l'embaràs quan les condicions de treball puguin comportar algun risc per a la salut de la dona i del fetus.

11. Els treballadors de l'Ajuntament que ocupin llocs de treball que impliquin l'ús continu de l'ordinador s'obliguen a complir les disposicions sobre la seva utilització, guardant la distància adequada a la pantalla, mantenint el filtre corresponent, fent ús de les ulleres aquells que hi estiguin obligats per prescripció facultativa i mantenint la pantalla de l'ordinador col·locada en el seu lloc de manera inclinada cap a la vista del treballador, a una alçada mai superior a la del seu coll o barbeta.

12. El Servei de Salut tindrà una finalitat primordialment preventiva i disposarà dels mitjans adequats i precisos per a la consecució del dit objectiu o finalitat.

13. Quan es provi, sota control mèdic i informe del servei mèdic de l'empresa, cas d'existir-ne, o pel facultatiu que designi la corporació i a instàncies de la representació sindical dels funcionaris, que un treballador resulta perjudicat físicament o psíquica per l'exercici d'un lloc de treball, se li facilitarà el trasllat a un altre sense pèrdua de retribucions, a excepció de les pròpies del lloc de treball que deixa d'exercir.

14. S'estudiarà, amb la mútua o mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, la realització de xerrades, col·loquis o cursos sobre seguretat, higiene i salut laborals dirigits als col·lectius de treballadors, amb una finalitat preventiva i de mentalització sobre la transcendència dels esmentats temes.

15. Assetjament sexual

L'assetjament sexual consisteix en una situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona i en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.

L'Ajuntament i la representació dels treballadors i treballadores es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respectin la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen dins del seu àmbit laboral.

Són expressament reprovades totes les conductes de naturalesa sexual que siguin ofensives i no desitjades i s'aplicarà la normalitat disciplinària vigent, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica. En aquest sentit l'Ajuntament es compromet a facilitar l'assessorament i l'assistència específica i confidencial amb un tècnic o tècnica especialitzat per qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

El Ple del Parlament Europeu del 12 de juny de 2002 va aprovar una definició comuna als 15 estats membres, de l'assetjament sexual, i una nova directiva sobre la igualtat de tracte entre homes i dones en el treball. Els estats membres deuen adaptar les seves legislacions abans de final de 2005, i la normativa estén aquesta igualtat a l'accés al treball, als ascensos, la formació continua i les condicions laborals, inclosa la remuneració igual per a funcions equivalents amb independència del sexe del treballador.

16. S'entén per mobbing, el qual resta totalment prohibit, qualsevol situació d'assetjament a un treballador davant del que es desenvolupen actituds de violència psicològica (qualsevol acte, conducta, comentari o sol·licitud de naturalesa discriminatòria, ofensiva, humiliant, intimidatòria o violenta, o qualsevol intrusió a la privacitat) de manera prolongada i que condueixi a una conducta social estranya en el marc laboral.

Article 11

Roba de treball

1. A tots els treballadors que ingressin a la plantilla de l'Ajuntament els seran lliurades peces de roba adequada de treball i usual a l'àrea que es trobi destinat, pels serveis que hagi de desenvolupar.

2. L'esmentada roba de treball es procurarà de reposar en els períodes que a continuació s'indiquen, de forma i manera que els treballadors disposin en tot moment del seu treball d'aquesta roba.

3. Les peces, atenent cada temporada, s'hauran de lliurar amb anterioritat a les següent dates: 1 d'octubre pel que fa a la roba d'hivern i 1 de maig pel que fa a la roba d'estiu.

4. El retard en el lliurament de la roba de treball esmentada no podrà servir, en cap moment, de justificació o empara per part dels treballadors per a la suspensió, absència i retard en l'inici dels treballs que realitzin. En el supòsit que això passés, el consistori, un cop escoltats els representants del personal, prendrà les mesures que en dret li assisteixi.

5. El personal que rebi les esmentades peces de treball resta obligat i és responsable de tenir-ne cura del seu ús.

6. Excepcionalment, podran lliurar-se als treballadors les peces de roba amb anterioritat a la periodicitat prevista, en cas de què resultin inutilitzades pel treball per causes o com a conseqüència d'aquest.

7. Es garantirà, en el que sigui possible, el lliurament de la roba de treball que resulti imprescindible per a la prestació del servei, sempre que les característiques del servei a desenvolupar per aquests ho precisi.

8. De la mateixa manera, en cas d'absències prolongades al treball, degudament justificades, i ja sigui com a conseqüència de llicència, excedències, o incapacitat temporal, es podrà allargar el període de lliurament de la roba de treball que correspondria en proporció a la duració de l'absència.

9. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral participarà en la selecció de peces de roba, amb la finalitat que guardin relació i s'adeqüin als treballs pels que estan destinades. Les peces de roba podran ser modificades quan les escollides no donin el resultat adequat, sempre que es mantinguin els costos totals, i el pressupost de l'Ajuntament ho permeti.

10. En el supòsit que es trenqui, estripi o es faci malbé visiblement qualsevol peça de roba de treball, ja sigui per defecte de fabricació o altra circumstància relacionada amb la prestació del treball, i sempre que això no sigui imputable a la negligència de la persona interessada, l'Ajuntament procedirà, en la mesura del possible, a la seva reposició, prèvia devolució per part del treballador de la peça deteriorada.

11. La roba de feina té com a utilitat la realització dels treballs per als quals han estat lliurades, pel que qualsevol ús que es faci d'aquesta contrari a l'establert queda prohibit.

12. En tot cas, l'ús de la roba de treball es limitarà a la jornada laboral.

13. La roba de treball que lliurarà al personal, anualment, serà la que determinarà el Comitè de Salut Laboral amb l'aprovació del Comitè de treballadors, atenent el servei a realitzar en el departament en què es trobi destinat.

14. L'Ajuntament facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis, d'acord amb el que s'especifica a l'annex d'aquest pacte. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

Article 12

Farmaciola

1. Els centres de treball municipals disposaran de farmaciola de primers auxilis amb el material necessari i indispensable per poder atendre les cures d'urgència que eventualment poguessin produir-se, amb les lògiques limitacions.

2. L'Ajuntament sol·licitarà a la mútua o mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, tant l'aportació de les farmacioles per a cada centre de treball com la seva reposició i els seus elements sanitaris.

3. La Comissió de Seguretat i Salut Laboral vetllarà i es responsabilitzarà que les farmacioles estiguin sempre en el seu lloc i es trobin proveïdes dels elements sanitaris necessaris per ser utilitzades en cas de necessitat.

Article 13

Ajuda per naixement o adopció d'un fill

1. Es retribuirà la quantitat de 141,01 euros per a l'any 2006 i de 144,96 euros per a l'any 2007, la quantitat a la que per als anys successius s'hi haurà d'afegir l'IPC a Catalunya de l'any immediatament anterior; la quantitat resultant s'abonarà per un sol cop i per unitat familiar, pel naixement de cada fill o filla del personal de l'Ajuntament afectat pel present conveni.

2. Per poder accedir a l'esmentada ajuda, l'interessat haurà de sol·licitar-la per

escrit, justificant el dret a aquesta ajuda mitjançant l'aportació del llibre de família, dins dels 5 anys següents al naixement o a l'adopció.

Article 14

Ajuda familiar a discapacitats físics o psíquics

1. Els treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació del present pacte que conviuen i tinguin al seu càrrec, depenent econòmicament d'ells, algun fill o filla (qualsevol que sigui la seva edat) afectat per una discapacitat física o psíquica (que haurà de ser provada amb el certificat del CAD corresponent) que l'impossibiliti per a la realització de qualsevol activitat remunerada percebran una ajuda mensual de 141,01 euros per a l'any 2006 i de 144,96 euros per a l'any 2007, quantitat a la qual per als anys successius s'hi haurà d'afegir l'IPC real a Catalunya de l'any immediatament anterior.

2. La concessió d'aquesta ajuda serà fixada en cada cas per la Comissió Paritària o de Seguiment del conveni, basant-se en la documentació aportada pels sol·licitants i el certificat del grau de discapacitat emès per l'organisme corresponent de la Generalitat de Catalunya.

3. El treballador estarà obligat a posar en coneixement de l'Ajuntament, de forma immediata, qualsevol modificació en la situació de la discapacitat del fill o la filla.

Article 15

Fons d'ajudes socials, ajuda escolar i d'estudis en centres públics

1. Es crea un fons social per al personal subjecte a aquest pacte de 4.506,62 euros per a l'exercici 2007. Aquesta quantitat s'augmentarà en anys successius amb l'IPC de Catalunya.

2. L'Ajuntament disposarà anualment la corresponent consignació pressupostària.

3. L'esmentat fons es distribuirà de la següent manera:

a) En primer lloc, l'import total es destinarà a l'atorgament, per ordre de prelación, d'ajuts destinats a:

a.1 L'adquisició de pròtesis (oculars, dentals, auditives, intervencions quirúrgiques no incloses en la protecció de la Seguretat Social, ortopèdiques, etc.), d'acord amb les normes d'atorgament que figuren en l'annex 2 d'aquest pacte.

a.2 La prestació d'ajuts per escolarització dels fills en llars d'infants o els horaris extensibles i per a la realització de l'ensenyament obligatori en centres públics o privats, per adquisició de llibres o material escolar o docent, pagament de matrícules, mensualitats, menjadors, etc., d'acord amb les normes d'atorgament que estableixi anualment la Comissió de Distribució d'Ajudes Socials.

a.3 Per a altres finalitats de naturalesa social que siguin aprovades per la Comissió de Seguiment, d'acord amb les normes d'atorgament que estableixi anualment la Comissió de Distribució d'Ajudes Socials.

b) En el supòsit que a la fi de l'any no s'hagués esgotat la quantitat prevista per al fons d'ajudes socials i ajuda escolar, s'acumularia la quantitat que restés al fons social previst per a l'exercici següent.

4. Tan sols tindran dret a gaudir dels beneficis de l'esmentat fons els funcionaris del consistori, els seus fills menors de 23 anys que conviuen amb aquests i que no realitzin cap tipus de treball remunerat i, finalment, els cònjuges d'aquells que tampoc realitzin cap treball remunerat.

Article 16

Indemnització per mort o invalidesa

1. L'Ajuntament concertarà una assegurança, ja sigui individual o col·lectiva, que garantirà als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, i des del moment de la seva incorporació a aquell, la percepció de 23.892,52 euros per a l'any 2007, per a ell o per als seus beneficiaris, en els supòsits de mort per

accident laboral o estant en situació de gran invalidesa o invalidesa absoluta, quan aquesta deriva d'aquella contingència professional.

2. L'import abans esmentat entrarà en vigor a partir de la data de ratificació del conveni per part del Ple de l'Ajuntament, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre del mateix any, en què serà objecte d'actualització d'acord amb l'increment de l'índex de preus de consum de Catalunya.

3. També tindrà la consideració d'accident de treball els causats per atemptats terroristes i delictes succeïts tant dintre com fora de l'horari laboral, quan aquests es derivin de la condició de funcionari/ària al servei d'aquesta corporació, i els que estableixen la legislació vigent i la doctrina jurisprudencial.

Article 17

Revisió mèdica

1. Es concertarà amb les mútues patronals d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social una revisió mèdica a l'any per a cada treballador, de caràcter voluntari, que serà l'adequada a les condicions laborals suportades pels treballadors i, per tant, determinada per la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

2. El resultat de la revisió serà tramès directament per la unitat mèdica que l'efectuï al domicili del treballador.

3. La corporació tan sols podrà rebre informació sobre els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, cas d'existir-ne, amb la finalitat d'adoptar mesures que permetin corregir les possibles deficiències.

4. Les revisions mèdiques tindran en compte l'especificitat del lloc de treball.

5. El temps que es destini a la realització de la revisió serà considerat, en cas de fer-se fora de l'horari laboral, com a aquest i es compensarà aquest temps.

6. Quan del resultat de la revisió es detecti alguna patologia que, a criteri del metge, pugui agreujar-se específicament pel lloc de treball que ocupi el personal subjecte a aquest pacte, aquest podrà ser traslladat a un altre lloc, sempre a petició expressa de l'interessat i en cas d'existir, sense reducció de les seves retribucions i drets adquirits o reconeguts, ajustant-se, pel que fa a la resta, a l'estructura i característiques del nou lloc de treball.

Article 18

Avançaments

1. Qualsevol persona inclosa en el camp d'aplicació del present pacte podrà sol·licitar un avançament de la seva nòmina consistent en l'import màxim de 1.868,57 euros per a l'exercici 2007; aquest import s'actualitzarà anualment amb l'IPC de Catalunya. La quantitat atorgada com a bestreta es tornarà linialment en mensualitats de 66,65 euros mensuals com a mínim per a l'exercici 2007, quantitat que s'actualitzarà anualment amb l'IPC de Catalunya.

2. A l'efecte del còmput de mensualitats per a la devolució de l'avançament, es consideraran 14 mensualitats a l'any, és a dir, les pagues extraordinàries computaran com a mensualitats independents.

3. La devolució dels avançaments concedits es realitzarà, en la forma indicada, en la mensualitat següent i consecutiva a la data de la concessió.

4. No podrà sol·licitar-se cap nou avançament fins l'amortització total de l'anterior concedit, a excepció de motivació qualificada d'urgent i excepcional per la Comissió de Seguiment, previ estudi per part d'aquesta.

5. La sol·licitud del dret previst en el present article s'efectuarà per escrit i es dirigirà a l'Alcaldia, que resoldrà de forma expressa en el termini màxim de 5 dies hàbils a partir de la sol·licitud, concedint-la o denegant-la.

Article 19

Jubilació

1. La jubilació del personal de l'Ajuntament inclòs en l'àmbit d'aplicació del

present pacte serà a l'edat de 65 anys complerts, amb la possibilitat de continuar treballant en el cas de no complir els requisits necessaris marcats per llei.

2. L'edat forçosa de jubilació podrà variar en funció de la normativa superior que regula la matèria quan aquesta fixi una altra edat diferent, adaptant-se des d'aquest moment a la nova edat i no a la fixada en el present article.

3. Amb motiu de la jubilació del treballador, li serà concedit un obsequi o atenció en reconeixement dels serveis prestats, que en el seu moment serà estudiat per part de la Comissió de Seguiment.

4. No obstant l'edat de jubilació forçosa, els treballadors que optin per jubilar-se a petició pròpia abans de complir els 65 anys d'edat percebran un premi, per un sol cop, de la quantia i d'acord amb la següent escala, sent revisat l'import segons l'IPC de Catalunya:

A: anys complerts; I: import euros.

A	I
60	16.308,45
61	12.684,35
62	9.060,25
63	5.436,15
64	3.624,10

Per tenir dret a la percepció d'aquest premi, el treballador haurà d'haver treballat de forma continuada a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans en els 10 últims anys abans a la data de la petició de la jubilació voluntària i haver cotitzat a la Seguretat Social en els 15 anys anteriors a la mateixa data.

5. Els treballadors amb una antiguitat a l'Administració pública de 25 anys i amb, com a mínim, 15 anys de servei efectiu i continuat a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans gaudiran de 15 dies de permís retribuït, per un sol cop.

Article 20

Assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament concertarà una assegurança que cobreixi les possibles responsabilitats civils que poguessin produir-se pels treballadors del consistori, amb ocasió o com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. Es farà arribar cada any als representants del personal, una còpia de l'assegurança contractada.

2. No obstant l'establert en el punt 1, queden exclosos els assumptes relacionats amb expedients disciplinaris o interns del propi Ajuntament, cobrint l'assegurança de responsabilitat tan sols els assumptes que es derivin directament de l'activitat del treballador davant de tercers.

3. La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica, que serà escollida pel propi interessat, de tots els funcionaris/àries que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i abonarà el pagament de les costes judicials.

Quant a l'assessorament del col·lectiu de la Policia Local, la corporació garanteix la defensa jurídica necessària en les causes judicials que segueixin contra els/les membres d'aquest col·lectiu com a conseqüència d'actuacions portades a terme en l'exercici de les seves funcions, segons allò previst a l'article 41 de la Llei de policies locals 16/1991 i la Llei orgànica 2/1986, de forces i cossos de seguretat.

4. Si com a conseqüència d'actes realitzats pel personal es derivessin actuacions judicials que fossin causa de presó preventiva, els familiars en primer grau de consanguinitat que estiguessin a càrrec de l'inculpat percebran la totalitat de les retribucions bàsiques fins que els organismes judicials competents en l'assumpte dictin sentència.

5. La retirada del permís de conduir per part de l'autoritat judicial competent als treballadors que condueixin habitualment vehicles municipals no impedirà que

el treballador, mentrestant, continui percebut les seves retribucions, destinant-lo l'Ajuntament a un altre lloc de treball, en funció de les necessitats del servei, durant el temps de la suspensió.

6. La protecció anteriorment esmentada tindrà lloc sempre que la retirada del permís de conduir durant la jornada laboral no sigui deguda a la ingestió de qualsevol tipus de drogues o d'alcohol o negligència voluntària imputable al conductor.

CAPÍTOL 4

Condicions laborals

Article 21

Plantilla orgànica

1. S'acorda la contribució dels treballadors, a través dels seus representants legals, en la millora de l'organització, tant del treball com de la seva efectivitat i eficàcia, per a la qual cosa s'establiran canals de participació que aportaran idees i/o solucions a estudiar per la Comissió de seguiment del pacte.

2. La Comissió de Catàleg i carrera professional, composta per 2 delegats de personal i 2 membres de l'Ajuntament, tindrà com a funcions:

2.1. Fer el seguiment de l'aplicació del resultat de la valoració dels llocs de treball.

2.2. Estudi de les variacions funcionals dels llocs de treball.

2.3. Valoració i concreció funcional de possibles llocs de treball nous.

2.4. Seguiment dels mecanismes de promoció interna i formació.

Aquesta Comissió es reunirà com a mínim, de forma ordinària, 2 cops a l'any i de forma extraordinària, a requeriment d'alguna de les parts.

3. La Comissió de Catàleg podrà sol·licitar a l'Ajuntament i als seus departaments i organismes que puguin crear-se, la informació necessària sobre el contingut dels diferents llocs de treball que hagin d'ésser valorats.

4. Els resultats de les reunions i valoracions efectuades per l'esmentada Comissió seran recollides en l'acta que s'aixecarà en cada una d'elles, donant-se trasllat d'una còpia d'aquesta als delegats de personal.

5. En el supòsit de promoció o trasllat voluntari a un lloc de treball no valorat que pugui suposar un canvi de nivell de valoració, el treballador afectat continuarà percebut les retribucions que tingués reconegudes, a excepció del complement de productivitat, fins que el seu nou lloc de treball sigui qualificat i assimilat el nivell que li correspongui.

6. Un cop efectuada la valoració de llocs de treball i elaborada la seva relació definitiva, els treballadors que considerin que les funcions que realitzen no s'ajusten als continguts del lloc de treball assignat podran sol·licitar, per mitjà del delegat de personal o ens que el substitueixi, la revisió de la valoració que tenen reconeguda en el lloc esmentat.

7. Per això, el personal interessat tindrà accés a l'esmentada informació en qualsevol moment i prèvia sol·licitud adreçada a l'Alcaldia.

8. L'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans incorporarà a l'oferta pública de treball del seu personal de cada exercici pressupostari, aquelles places que la plantilla orgànica consideri de caràcter indefinit, amb la finalitat de proveir-les anualment amb tal caràcter.

9. No obstant això, i donada la situació que travessa no tant sols l'economia de Catalunya, sinó la del conjunt de l'Estat, així com l'elevada pressió fiscal que venen suportant els contribuents, ja siguin empreses o particulars; s'acorda, amb la finalitat d'obtenir un major grau de solidaritat i de pal·liar en la mesura del possible aquelles greus circumstàncies, reduir al mínim les contractacions estructurals a realitzar com les eventuais o per obra o servei determinat.

10. Dins de la reorganització estructural de la plantilla, s'acorda i s'adopta

el compromís de limitar en el que sigui just, necessari i imprescindible, l'oferta d'ocupació pública afectada durant la vigència del present pacte.

11. S'establirà un sistema de selecció o accés, dins dels permesos legalment, sigui el més adequat per a minimitzar, en la mesura del que sigui possible, tant conjuntural com estructuralment, les relacions laborals temporals que puguin existir en el si de la corporació.

Article 22

Proves selectives i contractacions

1. La Comissió Paritària de Seguiment del pacte col·laborarà en el contingut de les bases per a la selecció del personal funcionari i formarà part dels diferents tribunals de selecció de personal, amb dret a veu però no a vot.

2. En totes les convocatòries es tindrà en compte la reserva de places per a disminuïts físics i psíquics, de conformitat amb el que estableix l'article 61 del Reglament del personal al servei de les entitats locals i, dins del que sigui possible, s'intentarà millorar i ampliar l'esmentada reserva amb la finalitat d'eradicar la marginació que pateixen els dits col·lectius, així com de col·laborar en la seva integració al món laboral en la recerca d'una major solidaritat.

Article 23

Mobilitat

1. L'adscripció als diferents llocs de treball es realitzarà d'acord amb l'establert en l'organigrama de l'Ajuntament i amb criteris de millor funcionament dels serveis, essent comunicada al delegat de personal.

2. Quan s'hagin d'efectuar canvis de plaça, de secció, de torn o de lloc de treball, ja sigui per motius de creació de nous llocs, promoció, baixes prolongades, amortització dels llocs de treball o imperiosa necessitat, entre d'altres, preval la voluntarietat i se n'informarà prèviament el delegat de personal i s'exposaran els motius del canvi.

S'intentarà obtenir l'acord entre les parts. Si això no fos possible, hi intervindrà el delegat de personal junt amb la persona interessada si ho requereix, abans de qualsevol modificació de la situació anterior.

En qüestió d'horaris se serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol possible canvi no signifiqui cap distorsió per a l'afectat/ada.

3. Els canvis de lloc de treball del personal no podran fonamentar-se en criteris arbitraris o sancionadors, a excepció que es produeixin com a conseqüència d'un expedient disciplinari o contradictori.

4. Els trasllats es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adequada, i, entre el que ocupi aquesta categoria, serà traslladat el de menor antiguitat, a excepció que el més antic no hagués cursat sol·licitud de trasllat, davant la qual cosa tindria preferència; també tindrà preferència en el trasllat aquell personal que tingui la plaça en propietat abans que el personal interí o que no la tingui en propietat. S'informarà de tot el delegat de personal.

5. El personal podrà permutar el lloc de treball amb personal funcionari d'altres ajuntaments o, si és procedent, amb personal funcionari de l'Administració de la Generalitat sempre que l'interessat no hagi complert 60 anys d'edat i pertanyi al mateix grup i categoria professional, així com que el lloc de treball i les places siguin d'igual classe i que hi hagi acord d'ambdues administracions.

6. Les permutes així realitzades tindran caràcter voluntari, per la qual cosa no podran generar drets o expectatives de dret a excepció del nou lloc de treball d'adscripció.

7. L'Ajuntament donarà compte el delegat de personal de la mobilitat funcional, els trasllats i les permutes, així com de les sol·licituds de canvis de llocs de treball.

Article 24

Promoció interna

1. Quan en el catàleg de la plantilla orgànica existeixi una vacant, aquesta es

cobrirà, dins del que sigui possible i prioritàriament, a través de concurs intern i restringit, al qual podrà accedir tot el personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que, en cada cas concret, es determinin.

2. L'Ajuntament es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna que puguin produir-se en el si de la plantilla orgànica del personal funcionari del consistori. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

3. La convocatòria recollirà les dades relatives a l'adscripció orgànica del lloc, el nivell assignat, la ubicació física, la dedicació setmanal, l'horari de treball i les categories que hi puguin accedir.

4. De la mateixa manera, figurarà a la convocatòria el lloc de presentació de les sol·licituds, així com el termini concedit per formalitzar-les, que, en qualsevol cas, serà d'1 setmana com a mínim, essent els criteris de la prova restringits.

Article 25

Llicències i permisos retribuïts

1. Amb la sol·licitud expressa i per escrit de l'interessat, amb antelació suficient a la data en què es vulgui gaudir, i mitjançant justificació, es concediran permisos retribuïts en els casos i pels motius següents:

a) Per matrimoni o per formació de parella estable que es doni d'alta en el registre de parelles de fet, 15 dies naturals. Per la celebració de matrimoni de persones que tinguin un parentiu amb el treballador de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i amb la posterior justificació: 1 dia (el de la data de celebració del matrimoni), podent-se gaudir aquest permís com a màxim 2 vegades a l'any (el còmput es farà per anys naturals, de l'1 de gener al 31 de desembre).

b) 5 dies laborables a comptar des de la data de naixement d'un fill/a. En el supòsit de part múltiple, prematur amb necessitat d'incubadora o per mitjà de cesària, s'ampliarà el permís a 6 dies naturals consecutius. En aquest últim supòsit s'exclou el permís o llicència per intervenció quirúrgica, que no serà acumulable.

c) Per defunció, malaltia, accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica del cònjuge o d'un familiar fins al grau de parentiu que s'indica tot seguit els dies que també s'esmenten a continuació:

Parentiu de primer grau de consanguinitat o d'afinitat: 3 dies hàbils (feiners) continus o discontinus, si és dins de la localitat o bé 5 dies hàbils continus o discontinus si és en una altra localitat i cal fer desplaçament.

Parentiu de fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat: 2 dies hàbils (feiners) continus o discontinus, si és dins de la localitat o bé 5 dies hàbils continus o discontinus si és en una altra localitat i cal fer desplaçament.

Parentiu de fins a segon grau de consanguinitat: 5 dies hàbils (feiners) continus o discontinus, si cal fer un desplaçament fora de la Comunitat Autònoma.

En cas de defunció d'un familiar fins el tercer grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari per assistir al sepeli.

d) Per la realització d'exàmens acadèmics oficials, sempre que tinguin la condició de finals o alliberadors, els dies en què aquests tinguin lloc. En qualsevol cas, és obligatòria la presentació de justificant que acrediti l'assistència a les proves, essent necessari sol·licitar el permís amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la realització dels exàmens. En el cas de la Policia Local, els efectius que tinguin l'examen el dilluns i treballin el cap de setmana en torn de tarda-nit immediatament anterior a l'examen, podran gaudir de festa el diumenge de 6 de la tarda a 6 del matí.

e) 1 dia natural per trasllat de domicili habitual dins de la mateixa població. Si el canvi de domicili comporta trasllat de residència a una altra població de la mateixa comarca, el permís s'ampliarà fins a un total de 2 dies; si el trasllat és fora de la comarca, el permís serà de 3 dies.

f) El treballador amb un fill menor de 12 mesos, adoptat o acollit de forma permanent, entenen el dia de l'adopció legal com a data del naixement de l'infant, tindrà dret a 1 hora diària d'absència del treball per lactància. L'esmentat període

podrà dividir-se en 2 fraccions de mitja hora cadascuna. Per pròpia voluntat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal d'1 hora amb la mateixa finalitat. En el supòsit de part múltiple, es disposaran de 2 hores. La mare treballadora també podrà acumular les hores que li correspondrien per a l'al·letament per gaudir-les d'un sol cop i de forma continuada immediatament després de la seva baixa per maternitat, podent d'aquesta manera incorporar-se al seu lloc de treball amb posterioritat a la seva alta. El càlcul d'hores per a l'acumulació el farà el Servei de Recursos Humans. Serà d'aplicació al col·lectiu al que sigui d'aplicació aquest Pacte, el dispost a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal un període determinat, cal atènyer-se al que en aquesta es disposi quant a la duració de l'absència i la seva compensació econòmica.

Quan l'acompliment del deure al que abans es fa referència suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà el consistori passar el treballador afectat a situació d'excedència forçosa fins al compliment del deure que ha donat lloc a tal situació.

2. Els interessats hauran de sol·licitar la concessió del permís o llicència amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la data en què es vulgui gaudir, a excepció dels casos en què es derivi alguna de les circumstàncies previstes als apartats a) i c) del present article, la sol·licitud del qual haurà d'efectuar-se com a màxim el dia següent hàbil a aquell en què es produeixi el fet que justifiqui el permís.

3. No podrà començar a gaudir-se del permís o llicència sol·licitat fins a l'obtenció de la seva corresponent autorització expressa per part del consistori.

4. La Comissió Paritària de Seguiment del pacte, a instància de l'interessat, estudiarà els supòsits de permisos o llicències retribuïts quan es doni o tingui lloc per altres situacions no previstes en el present article. En qualsevol cas, cal atènyer-se al que estableix la legislació vigent.

Article 26

Excedències

Els funcionaris amb plaça en propietat podran accedir a la situació d'excedència voluntària en els casos i condicions establerts en la legislació vigent i, en especial, en el Reglament del personal al servei de les entitats locals, accedint per la mateixa via legal a la reincorporació al seu lloc de treball, amb dret fins a 1 any de la reserva del mateix lloc de treball, en el cas d'excedència voluntària.

Article 27

Llicències

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del pacte que tingui plaça en propietat i amb una antiguitat mínima en el seu lloc de treball de 2 anys podrà disposar d'una llicència voluntària de fins a 1 any.

2. En l'esmentat supòsit, es mantindran les condicions i la reserva del seu lloc de treball sempre que això permeti garantir el manteniment i les necessitats del servei.

3. Aquest dret només podrà ser exercit de nou pel mateix treballador un cop transcorreguts 2 anys des del gaudi de l'anterior llicència.

Article 28

Perfeccionament i formació professional

1. L'Ajuntament fomentarà la formació professional i el perfeccionament dels seus treballadors en el desenvolupament del seu servei en el lloc de treball.

2. Es crearà una Comissió de Formació composta per 2 delegats de personal i

2 representants de l'Ajuntament. Aquesta Comissió vetllarà per la formació permanent, tant teòrica com pràctica, del personal comprés en el camp d'aplicació del present conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, d'acord amb el que s'estableix a la legislació específica que resulti d'aplicació en aquesta matèria.

3. A l'inici de cada exercici, l'Ajuntament negociarà amb el delegat de personal els plans de formació o perfeccionament, que podran tenir caràcter plurianual.

4. Es garantirà el dret del personal a la participació en els cursos de formació i reciclatge i promoció interna corresponents al seu nivell, a la seva categoria i a les seves condicions professionals en un pla d'igualtat i publicitat. Si el treballador ha de fer un curs ofert per l'empresa fora de l'horari laboral, es compensaran les hores invertides en la realització del curs més el temps de desplaçament, sent la compensació d'1 hora de treball efectiu per cada hora de curs més temps de desplaçament.

Si la realització de l'activitat formativa comporta un cost pel treballador en concepte de desplaçaments i dietes, aniran a càrrec de les partides pressupostàries corresponents.

El facilitarà la formació en casos de mobilitat.

5. El pla de formació (que serà concret per a cada nivell professional) tindrà com a finalitat, entre d'altres, els objectius generals següents:

Adaptació dels treballadors a les característiques dels seus llocs de treball i millora de les peculiaritats d'aquests, amb la finalitat d'optimitzar, racionalitzar i rendibilitzar els temps i treballs:

Utilització de mitjans informàtics.

Atenció al ciutadà.

Tècniques de gestió i direcció administratives.

Planificació, programació i temps de treball.

Entitats locals i la legislació específica orientada a cada lloc de treball.

Promoure el coneixement de les mesures de seguretat i higiene en els diferents col·lectius de treballadors i llocs de treball i les obligacions i responsabilitats dels treballadors.

Fomentar el coneixement i l'ús de la llengua catalana entre tots els treballadors de la corporació subjectes a aquest pacte.

Article 29

Règim disciplinari

1. Respecte a la tramitació d'expedients per infraccions i sancions al personal subjecte a aquest pacte de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, serà d'aplicació el règim disciplinari general propi dels funcionaris de l'Administració local.

2. De tots els expedients i sancions s'informarà el delegat de personal, que podrà assistir a les compareixences si l'interessat ho sol·licita.

3. Es considera com a falta greu la persecució sexual, en qualsevol d'ambdós sentits, fonamentalment en el supòsit que es produeixi des de i amb aprofitament de posicions de superioritat jeràrquica.

CAPÍTOL 5

Drets i garanties sindicals

Article 30

Drets i garanties sindicals

1. Tots els treballadors subjectes a aquest pacte, així com els seus representants sindicals, gaudiran dels drets i garanties sindicals que estiguin legalment establerts.

2. Les competències dels representants sindicals del personal subjecte a aquest pacte seran les que estiguin legalment establertes.

3. Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea, per a la

qual cosa disposaran d'un màxim de 25 hores efectives anuals. Quant a règim de convocatòries, règim de sessions, funcionament, etc., de les convocatòries, cal atènyer-se a la legalitat vigent en cada moment.

4. Els membres de seccions sindicals disposaran d'un màxim de 15 hores anuals per a la realització de reunions de caràcter sindical.

5. Els delegats de personal i els membres del Comitè de Salut Laboral així com el delegat de LOLS disposaran de com a màxim 25 hores mensuals.

6. Les hores dedicades a reunions amb la corporació no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats/ades de personal i les seccions sindicals. Tanmateix es compensaran les hores de reunió fora de la jornada de treball.

7. S'intentarà habilitar en el 2007 un dels espais municipals amb material de suport.

8. Els delegats de personal disposaran de 25 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions, que podran acumular-se en algun delegat en la forma i els requisits que a continuació s'estableixen:

1. L'acumulació d'hores podrà realitzar-la un o més delegats d'acord amb les necessitats de les seccions sindicals.

2. Als efectes de l'acumulació, el còmput es farà anualment, havent de comunicar per part de les seccions sindicals corresponents, al servei de personal de l'Ajuntament, abans de l'inici de cada any, quin o quins delegats/ades de personal gaudiran d'aquesta acumulació.

3. La resta de delegats de personal només podran fer ús de les hores sindicals restants del total.

CAPÍTOL 6

Condicions econòmiques

Article 31

Retribucions

1. S'estableix que el ventall salarial del personal subjecte a aquest pacte serà d'1 a 3 en tots els conceptes salarials i es reduirà, compensarà i absorbirà, en el màxim possible i fins on arribi, el complement de productivitat.

2. No es podrà reduir el sou a cap lloc de treball, exceptuant les reduccions de jornada i quan no s'arribi al còmput total d'hores establertes pels contractes a temps parcial.

3. Les retribucions del personal inclòs en l'aplicació del present pacte seran fixades anualment pel Ple de la corporació, prèvia negociació amb la representació dels funcionaris, d'acord amb l'increment general que fixi anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat i els acords establerts en aquest Pacte.

4. Les retribucions s'estructuraran d'acord amb la legalitat vigent i, en especial, seguint l'estructura establerta per la Llei 30/1984, de mesures per la reforma de la funció pública, que seguidament es transcriu:

a) Retribucions bàsiques

Salari base i triennis, segons els grups A, B, C, D i E.

Els triennis consistiran en una quantitat igual per a cada grup, acreditant-se cada 3 anys de servei actiu o equivalent en el grup corresponent i fent-se efectius des del primer dia del mes de la data de la seva acreditació. En el supòsit de variació de grup abans del compliment d'algun trienni, s'abonarà com a tal la quantia assenyalada per al grup de destinació.

b) Nivell o complement de destinació

Serà l'estipulat per a cada lloc de treball amb la seva progressió en concepte de carrera professional segons consta en la valoració de llocs de treball, augmentant un nivell cada 2 anys.

c) Complement específic

Sota la denominació de complement específic podran establir-se diferents quanties destinades a retribuir unes altres condicions particulars del lloc de treball, d'acord amb la seva especial dificultat tècnica, dedicació especial, jornada, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, toxicitat o feina penosa.

d) Gratificacions extraordinàries

Dins dels límits establerts legalment, s'abonaran als treballadors inclosos en el pacte 2 pagues extraordinàries anuals corresponents a juny i Nadal.

L'import de cadascuna serà donat per les retribucions brutes mensuals que rebí cada treballador.

L'acreditació de la paga extraordinària de juny es produirà entre l'1 de gener i el 30 de juny de cada any, fent-se efectiva, en funció del temps transcorregut des de l'ingrés, i es reconeix la voluntat de fer-la efectiva el dia 15 o el dia 22 del mes de juny.

L'acreditació de la paga extraordinària de Nadal tindrà lloc entre l'1 de juliol i el 31 de desembre de cada any, fent-se efectiva, així mateix en funció del temps transcorregut des de l'ingrés, i es reconeix la voluntat de fer-la efectiva el dia 15 o el dia 22 del mes de desembre.

Queda expressament prohibit, ja que desapareixeria la finalitat de les pagues extraordinàries, acreditar-les mensualment mitjançant el seu prorrateig.

5. Es fixa una clàusula de revisió salarial en relació a l'IPC de Catalunya més 0,5% a pagar en una sola paga consolidable per cada un dels anys de vigència del present Pacte. Aquesta paga s'abonarà durant el primer trimestre de l'any següent consolidant-se aquest import en els mesos següents.

6. Es reservarà una partida pressupostària per aplicar el 0,5% que marca l'Estat per a un fons de pensions.

Article 32

Antiguitat

Es reconeixerà l'antiguitat per la percepció de triennis des de la data de l'inici del primer contracte fet entre el treballador subjecte a aquest pacte i l'Administració. L'aplicació del trienni serà automàtica i no caldrà la prèvia petició de l'interessat i s'abonarà en el mateix mes en què es produeix.

Article 33

Hores extraordinàries

1. S'entendrà per hora extraordinària la que excedeixi la jornada laboral establerta pel lloc de treball.

2. No serà obligatori realitzar hores extraordinàries. No obstant això, l'Ajuntament podrà requerir al personal que porti a terme treballs fora de la jornada habitual a causa de catàstrofe i força major, així com en el supòsit d'atendre necessitats del servei o d'efectuar treballs puntuals, urgents o imprevistos.

3. Es tendirà a eliminar-ne la realització, estant prohibida aquesta quan tingui caràcter sistemàtic.

4. S'informarà mensualment als delegats de personal, amb indicació del lloc de treball i servei, de la quantitat d'hores extraordinàries realitzades, amb la finalitat d'estudiar-ne l'eliminació progressiva, a fi i a efecte de substituir-les per contractes temporals estructurals a celebrar amb treballadors en situació de desocupació (si és possible subsidiats, atès l'índex d'atur existent i la despesa que això comporta), amb la finalitat, així mateix, d'aconseguir les condicions òptimes de qualitat de prestació del servei.

5. Les hores extraordinàries realitzades podran retribuir-se econòmicament o ser compensades mitjançant períodes de descans.

6. En la mesura que sigui possible, es tendirà a la seva compensació per períodes de descans: no obstant això serà el treballador qui haurà d'escollir si vol cobrar la compensació econòmica o bé vol compensar les hores extres efectuades en període de descans.

7. A l'efecte de compensació, els períodes de descans seran els següents:
1 hora extraordinària realitzada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.
Per 1 hora extraordinària realitzada en dia festiu o nocturn, 2 hores de descans.
Per 1 hora extraordinària festiva i nocturna, 2 hores i mitja de descans.
L'horari de descans es podrà acumular al llarg de l'any i podrà ser gaudit, prèvia petició, en qualsevol moment d'aquest mateix any sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.
8. En el supòsit de retribució econòmica, el preu de l'hora extraordinària correspondrà a la següent distribució:
1 hora extraordinària normal: 12,97 euros per a l'any 2006 i 13,33 euros per a l'any 2007.
1 hora extraordinària festiva o nocturna: 16,21 euros per a l'any 2006 i 16,66 euros per a l'any 2007.
1 hora extraordinària nocturna i festiva: 20,26 euros per a l'any 2006 i 20,83 euros per a l'any 2007.
L'import corresponent a les hores extres realitzades i no compensades mitjançant període de descans s'abonarà al treballador al mes següent al de la seva realització.
L'import de les hores extres augmentarà cada any l'increment de l'IPC de Catalunya.
9. La corporació declararà en la corresponent liquidació a la Seguretat Social les quantitats i imports que, en concepte d'hores extraordinàries, hagin realitzat els treballadors mensualment.
10. Per al personal que tingui com a festiu un dia intersetmanal, el diumenge tindrà la consideració de laborable i el dia intersetmanal en què es faci la festa de festiu; per tant, tota hora extra realitzada en diumenge per aquest personal es pagarà com a hora extra normal (tret que sigui nocturna) i, ensems, tota hora extra realitzada el dia festiu intersetmanal tindrà la consideració d'hora extra festiva (tret que, a més, sigui nocturna).

Article 34

Rebuts de salari i liquidacions mensuals

1. Els rebuts de salari o nòmines s'expediran en el model oficial corresponent.
2. Aquests rebuts reflectiran els conceptes retributius acreditats pels treballadors, degudament desglossats, amb expressió de les retencions practicades i les prestacions de la Seguretat Social o altres mutualitats, entregant-se al treballador una còpia degudament formalitzada de l'esmentat rebut.
3. L'Ajuntament abonarà les retribucions mitjançant transferència bancària primordialment, o bé en el lloc i la modalitat que pugui establir-se en el futur mitjançant acord amb el delegat de personal.

Article 35

Plus de transport i dietes

1. Quan, per necessitats del servei, sigui necessària la utilització per part dels treballadors del vehicle de la seva propietat per a la realització de la seva feina o de les gestions que els siguin expressament encomanades per l'Ajuntament, s'abonarà la quantitat de 0,23 euros per quilòmetre per a l'exercici 2007 en concepte d'indemnització; aquesta quantitat serà revisable amb l'IPC de Catalunya pels exercicis següents.
2. De la mateixa forma, seran satisfetes als treballadors les quantitats que, en concepte de dietes, siguin acreditades per aquests amb motiu de desplaçaments en el compliment del seu treball, sempre atenent les quantitats que anualment estableixi la normativa corresponent i en funció del grup professional al qual el treballador es trobi adscrit.

3. L'Ajuntament abonarà el preu del transport corresponent, excepte en serveis de guàrdia, quan els treballadors finalitzin l'activitat en hores imprevistes i això faci necessària la utilització d'un mitjà de transport específic, quan no existeixi el transport públic habitual.

4. S'abonaran els desplaçaments als delegats del personal i del Comitè de Salut Laboral, originats per la realització de la seva tasca a partir de l'1 de gener de 2004. L'abonament serà efectiu prèvia justificació del desplaçament. La quantia anual reservada per a aquest concepte serà de 172,57 euros per a l'any 2007 i per als anys següents se li aplicarà a aquesta quantitat l'IPC de Catalunya.

Article 36

Renovació del carnet de conduir

L'import de la renovació del permís de conduir als titulars de llocs de treball als quals s'exigeixi el permís per al desenvolupament de les seves funcions habituals serà a càrrec de l'Ajuntament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Publicació

Del present pacte es realitzarà una publicació, amb l'escut municipal de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, de la tirada necessària per ser distribuït entre tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del pacte.

DISPOSICIONS FINALS

1. Els pactes especials que es puguin portar a terme durant la vigència del present pacte hauran de ser negociats, excepte desig en contra de l'interessat, en presència del delegat de personal.

2. El present pacte no derogarà en cap cas les condicions més beneficioses que s'haguessin obtingut en negociacions anteriors.

3. Aquest conveni s'adaptarà a totes les modificacions que es pugui establir en el règim estatuari dels funcionaris de l'administració.

ANNEX 1

Reglament d'ajudes socials, ajuda escolar i per estudis

L'article 15 del pacte dota d'un fons per sufragar l'adquisició de pròtesis.

Aquest Reglament regularà l'aplicació i distribució concreta, si bé anualment s'anirà adaptant i modificant a les noves necessitats que es puguin produir.

1. Beneficiaris

Tots els treballadors que prestin els seus serveis a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans i que estiguin afectats pel pacte que té com a annex aquest Reglament.

Els fills fins als 23 anys i el cònjuge o la parella, excepte els que no convisquin en el mateix domicili i els que tinguin alguna remuneració que procedeixi del treball realitzat per compte propi o d'altri.

2. Exclusió de l'ajut

Les pròtesis de les quals es faci totalment càrrec la Seguretat Social. Si aquesta abona part de la factura, tan sols es percebrà, d'acord amb el disposat en aquest Reglament, com a màxim, la diferència entre l'import total de la pròtesi i l'ajut atorgat per la Seguretat Social.

3. Procediment per sol·licitar l'ajuda

L'ajuda s'haurà de sol·licitar mitjançant instància, que es presentarà en el Registre d'entrada de l'Ajuntament, havent-se d'adjuntar la següent documentació:

1) Fotocòpia de la prescripció facultativa.

2) Original o fotocòpia autèntica de la factura oficial o de l'imprès que justifica

la despesa realitzada, degudament formalitzat per l'establiment on s'hagi fet l'adquisició de la pròtesi o pel facultatiu, segons la pròtesi de què es tracti.

A la factura o imprès justificatiu haurà de constar el nom del pacient, la data de l'adquisició de la despesa, l'impost suportat (IVA) i les dades de l'establiment expenedor o facultatiu, amb la seva signatura i segell. Les factures o impresos justificatius hauran de tenir les peces de pròtesi, en el cas d'ésser més d'una, de manera desglossada i amb el preu de cada una.

3. Declaració, realitzada en el mateix imprès de la instància, en la qual es manifesti el següent:

a) Que les despeses de pròtesi per les quals es sol·licita l'ajut no són cobertes per la Seguretat Social (si es cobriessin parcialment, s'indicarà la quantia).

b) Si el beneficiari és el fill, el cònjuge o la parella del treballador, aquest manifestarà que l'esmentat beneficiari no rep cap remuneració que procedeixi del treball realitzat per compte propi o d'altri i que conviu en el mateix domicili.

4. Presentació d'instàncies

Les instàncies en què se sol·licitin les ajudes corresponents es podran presentar durant tot l'any.

5. Resolució de les ajudes

Els problemes d'interpretació que poguessin sorgir en la concessió d'ajudes i quantitats seran resolts mitjançant proposta de la Comissió Paritària prevista en el pacte.

ANNEX 2

Roba d'uniforme i material de dotació de la Policia Local

Peça de vestir/material	Article	Durada
a) Uniforme recte	1 anorac amb escuts	4 anys
	1 jersei amb escuts	1 anys
	1 armilla amb escuts	2 anys
	2 camises d'hivern	1 any
	2 camises d'estiu	1 any
	1 pantaló d'hivern	1 any
	1 pantaló d'estiu	1 any
	1 gorra de plat	1 any
	1 corbata	2 anys
	1 parell de sabates	1 any
	1 parell guants hivern	4 anys
	2 parells mitjons hivern	1 any
	2 parells mitjons estiu	1 any
b) Uniforme chester	1 pantaló chester	1 any
	1 gorra chester	1 any
	1 parell de botes	3 anys
c) Uniforme de pluja	1 impermeable amb escuts	5 anys
	1 parell de botes d'aigua	5 anys
d) Distintius	cartera d'identificació	2 anys
	1 joc de galons	2 anys
	1 joc d'escuts només per camises	2 anys
e) Material de dotació	1 arma curta	10 anys
	1 caixa de municions	1 any
	1 defensa	10 anys
	1 joc de manilles	10 anys
	1 esprai de defensa	a la seva caducitat

Peça de vestir/material	Article	Durada
f) Complements	1 cinturó de lona	5 anys
	1 funda d'arma	5 anys
	1 baldric (tahalí)	5 anys
	1 funda de manilles	5 anys
	1 funda de carregador	5 anys
	1 porta-emissora	5 anys
	1 xiulet metàl·lic reglam.	5 anys
g) Vestuari de gala per a actes oficials: haurà de ser determinat i regulada la seva durada per ambdues parts.		
(07.316.114)		

RESOLUCIÓ

TRE/3684/2007, de 27 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (codi de conveni núm. 0814422).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors en data 8 de febrer de 2007 i 22 de març de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt (codi de conveni núm. 0814422) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 27 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt

Dia: 8 de febrer de 2007.
Hora de començament: 20.00 hores.
Hora d'acabament: 20.30 hores.
Lloc: Sala de Plens de l'Ajuntament.

Assistents

Per part de l'Ajuntament: Lluís Bisbal i Pujol (alcalde de l'Ajuntament), Jordi Cornudella Martorell (regidor d'Educació i Esports) i Pere Orts i Cubillo (regidor d'Hisenda i Promoció Econòmica).