

## Generalitat de Catalunya

### Serveis Territorials

#### RESOLUCIÓ

Resolució de 9 de març de 2010, de rectificació de la Resolució de 29 de setembre de 2009 de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0811992).

Atès que en data 29 de setembre de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0811992) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

#### RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 29 de setembre de 2009 i en l'expedient 08/0053/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0811992) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

#### ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONES DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE POLINYÀ PER ALS ANYS 2008-2011

##### Article 1. Àmbit Territorial, Personal i Funcional

1. L'àmbit territorial del present Conveni és el del municipi de Polinyà.

2. Queden compresos en l'àmbit d'aplicació del present Pacte de condicions tots els treballadors que formin part de la plantilla constituïda pel personal funcionari de l'Ajuntament de Polinyà, caracteritzada per una relació jurídic-administrativa amb el mateix.

El present Pacte de condicions no serà d'aplicació, en cap cas, al personal laboral, inclòs a l'àmbit de la Llei de l'Estatut dels treballadors, que serà regulat per les seves pròpies normes i conveni col·lectiu.

3. Les normes contingudes en aquest pacte afecten els centres de treball de totes les àrees de l'Ajuntament de Polinyà, en les quals presti els seus serveis el personal inclòs en els àmbits territorial i personal del Pacte.

##### Article 2. Àmbit temporal i vigència

1. El present Pacte de condicions tindrà una durada de quatre anys. La seva vigència s'iniciarà, amb independència de la data de la seva publicació, el dia 1 de gener de 2008 i s'estendrà fins a 31 de desembre de 2011.

2. Aquest pacte de condicions quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any, amb excepció del règim retributiu, si no és objecte de denúncia expressa, per a la seva revisió, per qualsevol de les parts. La denúncia haurà d'efectuar-se per escrit per la part denunciante i a l'altra amb indicació de les matèries objecte de denúncia i negociació i amb una antelació mínima de tres mesos a la data de finalització de la vigència inicial del present pacte o de qualsevol de les seves pròrrogues. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia haurà d'ajustar-se a l'establert en la vigent normativa.

3. Així, fins que no s'arribi a l'aprovació d'un nou pacte, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que, jurídicament, siguin de possible aplicació.

##### Article 3. Condicions més beneficioses

Les condicions pactades en el present pacte tenen la consideració de mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte o acord més favorable, establert entre els treballadors i l'Ajuntament, prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi, sempre que no vulneri la legalitat vigent i, quan examinat en el seu conjunt i còmput anual, resulti més beneficiós per als treballadors, respectant-se, en tal supòsit, com garantia "ad personam". Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre l'establert en el present Pacte.

##### Article 4. Comissió paritària. Funcions i facultats

Es constituirà una Comissió paritària, encarregada del seguiment del present Pacte. Estarà formada pels representants del personal, delegats sindicals de les Seccions Sindicals signants del pacte, així com pels representants de l'Ajuntament, amb un màxim de tres representants per cadascuna de les parts, a més dels corresponents suplents.

Correspon a la Comissió paritària l'exercici de les funcions següents: interpretació, seguiment, vigilància, estudi i aplicació del contingut del present pacte, així com la conciliació en els casos de conflictes i discrepàncies que poguessin sorgir durant el transcurs de la seva aplicació.

La Comissió paritària es reunirà, de forma ordinària, una vegada cada dos mesos. De forma extraordinària, podrà reunir-se a sol·licitud de qualsevol de les parts. A les reunions de la Comissió, tant ordinàries com extraordinàries, podran assistir els assessors que les parts designin.

Les normes de funcionament de la Comissió paritària seran establertes per unanimitat

dels seus membres i, en el cas que no existís acord, s'elevaran a l'òrgan competent. De les reunions de la Comissió, s'aixecarà i estendrà la corresponent acta.

El domicili de la Comissió paritària queda fixat a Polinyà (08213 Barcelona), Plaça de la Vila, núm. 1.

##### Article 5. Jornada anual i calendari laboral

1. La jornada ordinària anual del personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte serà el que correspongui legalment. No obstant, per a cada lloc de treball individualitzat o per a cada conjunt de llocs de treball no singularitzats, regirà la jornada assignada a través de la descripció de llocs de treball que acompanyi a la valoració vigent, o la jornada que pugui assignar-se en el futur o, si s'escau, la que resultés del pacte individual entre el treballador i l'Ajuntament.

2. Hi haurà una major dedicació de 72 ó 112 hores anuals, que sempre que el director/a d'una àrea ho justifiqui i el treballador ho accepti és podrà concedir amb la corresponent consignació econòmica.

3. El calendari laboral tindrà vigència per anys naturals, des de l'1 de gener fins a 31 de desembre. Es pactarà el calendari laboral de distribució horària entre el cap de RRHH i la Representació Legal dels Treballadors. El departament de RRHH confeccionarà el calendari laboral, per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte, amb anterioritat al 31 de desembre de cada any, tenint en compte les festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Polinyà, així com per l'Administració de l'Estat.

El calendari laboral, definitivament aprovat, es facilitarà a tots els treballadors de l'Ajuntament a qui resulta aplicable el present Pacte.

Durant el primer trimestre de cada any s'establiran, pel cap de RRHH, prèvia proposta per part de la Comissió paritària, els torns de treball i les vacances del personal.

##### Article 6. Serveis extraordinaris

1. Tindran el caràcter de serveis extraordinaris aquells que es realitzin, excepcionalment i amb la corresponent autorització per l'òrgan corresponent, sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en el present Pacte, segons s'estableix l'article anterior, com a conseqüència de treballs urgents o extraordinaris relacionats amb el servei o per necessitats d'aquest.

2. Els serveis extraordinaris en dies festius es comptabilitzaran en un mínim de 3 hores

3. Amb caràcter general es tendirà a la reducció dels serveis extraordinaris.

##### Article 7. Puntualitat

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte està obligat a complir la jornada i horari de treball amb la finalitat de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

El personal tindrà dret a una flexibilitat de trenta minuts, tant a l'inici com al final de la jornada, amb excepció d'aquells col·lectius o

## Generalitat de Catalunya

llocs de treball on no sigui possible la seva aplicació. Aquesta flexibilitat haurà de compensar-se i regularitzar-se, com a màxim, durant la setmana següent.

Es considerarà falta de puntualitat o de compliment horari el no completar la jornada setmanal ordinària de treball com a conseqüència de la flexibilitat horària.

La Comissió paritària serà informada trimestralment de les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es portin a terme en relació amb el control d'assistència i puntualitat.

### Article 8. Descans dintre de la jornada de treball

Tots els treballadors, als quals resulta d'aplicació el present Pacte, i sempre que tinguin una jornada continuada de més de 6 hores, gaudiran d'un descans de vint minuts diaris, que tindrà la consideració de treball efectiu, amb dret durant el mateix a sortir del centre de treball.

Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, per la qual cosa es garantirà, en tot moment, l'atenció als ciutadans.

Els treballadors que desenvolupin la seva activitat laboral en jornada partida, amb horari de matí i tarda gaudiran obligatòriament de un descans mínim d'1 hora per dinar.

### Article 9. Revisió de llocs de treball i valoració

La Comissió paritària, amb la intervenció d'un professional o empresa qualificada, si s'escau, serà l'encarregada de revisar determinats llocs de treball a petició de l'Administració, la representació legal dels treballadors o l'interessat.

### Article 10. Vacances

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei en actiu, d'unes vacances retribuïdes de trenta-un dies naturals o de vint-i-tres dies laborals si es realitzen en dos o més períodes.

En el supòsit de no acreditar-se un any complet de servei en actiu, es gaudiran en proporció. A aquests efectes, es partirà de l'inici de la relació de serveis amb l'Ajuntament, fins a 31 de desembre de cada any.

Les vacances es computaran per anys naturals, l'import del dret de les quals s'iniciarà l'1 de gener i finalitzarà el 31 de desembre, amb independència de la data del seu gaudi.

Les vacances hauran de gaudir-se durant l'any natural al que corresponguin i en cap cas podrà iniciar-se un període de vacances amb posterioritat al 31 de desembre de l'any al que corresponguin, ni tampoc en cap cas, es podran gaudir, total o parcialment, en períodes que sobrepassin l'any natural.

Per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte, les vacances es gaudiran del 15 de juliol al 15 de setembre. No obstant això, i prèvia sol·licitud expressa i motivada per part del treballador interessat,

podrà gaudir les mateixes en altres períodes diferents als citats, previ informe del responsable del servei i el vist i plau de RRHH.

No podrà iniciar-se cap període de vacances coincidint en dissabte o dia inhàbil, havent de finalitzar el seu gaudi l'últim dia natural immediatament anterior al de la reincorporació al servei.

Cap empleat de la corporació podrà iniciar les seves vacances trobant-se en les situacions d'Incapacitat Temporal, descans per maternitat o paternitat, o risc durant l'embaràs, pel que, atès que el dret al gaudi de les vacances caduca amb el transcurir de l'any natural, tampoc podrà iniciar el seu gaudi més enllà del 31 de desembre de l'any al que corresponguin si en aquesta data es troba en algun d'aquests supòsits.

Si alguna de les contingències establertes en el punt anterior té lloc amb posterioritat a la data pactada com d'inici individual del període de vacances, i abans d'aquesta data, el treballador afectat mantindrà el seu dret a gaudir de les vacances durant el transcurir de l'any natural, amb les limitacions establertes en el paràgraf anterior.

### Article 11. Permisos retribuïts

1. Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, previ avís i justificació per qualsevol mitjà de prova admissible en Dret, podran absentar-se del treball i gaudir de permís retribuït, considerant-se com temps efectiu de treball, per alguna de les causes següents i pel temps màxim que s'indica per a cadascuna d'elles:

a) Per raó de matrimoni, unió estable heterosexual o unió estable de caràcter homosexual, quinze dies naturals. Pel que fa referència a les relacions de fet esmentades, tant de caràcter heterosexual com unions de persones del mateix sexe, hauran de justificar-se de conformitat amb l'establert en la Llei 10/98, de 15 de juliol, sobre unions de parella estables, amb la finalitat, a més, que aquestes persones puguin gaudir dels drets que aquella contempla en relació amb la funció pública. Una vegada s'ha gaudit d'aquest dret, no es podrà tornar a gaudir fins que no hagin passat al menys dos anys.

b) Permís per naixement, adopció o acolliment. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

c) Permís de paternitat. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'Infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorit-

zació de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

d) Per la defunció, malaltia greu, accident i intervenció quirúrgica amb hospitalització o repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés és produeixi en la mateixa comarca, i cinc dies hàbils quan sigui en distinta comarca de la residència del treballador.

e) Per matrimoni d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia. Si el matrimoni té lloc fora de la província de residència del treballador, dos dies.

f) Per canvi de domicili habitual, dos dies.

g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, sempre que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

i) El personal que es trobi cursant estudis podrà disposar d'un dia per realitzar els exàmens de final de curs, i per a altres proves parcials d'avaluació i alliberadores, el temps indispensable per fer-les, sempre que els estudis es realitzin en centres oficials. Serà obligatòria la presentació de justificació de l'assistència a les esmentades proves, per a les quals haurà de sol·licitar-se permís amb una antelació mínima de 7 dies.

j) Per a la preparació de convocatòries públiques d'accés a places vacants a l'Ajuntament, el personal que concorri a les proves disposarà de dos dies laborables supeditats a les necessitats del servei.

k) Pel temps indispensable per assistir a la consulta mèdica, el treballador, el seu cònjuge, fills i pares, sempre que l'horari de la visita coincideixi amb la jornada de treball. Serà obligatòria la presentació de justificació.

l) Per assumptes personals, sense justificació, nou dies de permís a l'any o els dies que, en proporció, corresponguin pel temps de servei actiu, computant-se el seu import a fi de determinar l'esmentada proporció igual que s'ha indicat per a les vacances anuals. Atenent a la naturalesa d'aquests dies, part dels mateixos es gaudiran de forma personal al llarg de l'any per atendre assumptes propis, sense perjudici que pugui pactar-se en calendari laboral la seva distribució entre Setmana Santa, Nadal, Cap d'any i Reis. És tindran dos dies addicionals a partir del sisè trienni, incrementant-ne un dia més per cada trienni complet a partir del vuitè.

m) Els treballadors amb un fill o filla de menys de nou mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare són funcionaris, només un d'ells pot exercir aquest dret. A petició de d'interessat o interessada, les hores del permís de lactància

## Generalitat de Catalunya

es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

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

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

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

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat q-1.

d) El règim retributiu establert en els punts 1, 2, i 3 són aplicables exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

3. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen al seu càrrec directe un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, el departament competent en matèria de funció pública ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

4. En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de divuit setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El

permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis 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 en resti.

b) No obstant això, el que disposa el punt 1, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

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

5. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de divuit setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

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

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

6. En els casos de naixement de fills pre-

maturs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

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

8. Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per a 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.

9. 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.

10. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres funcionaris, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada. (Art. 97 DL 1/97)

### Article 12. Llicències

1. El personal comprès en l'àmbit del present Pacte tindrà dret al gaudi de llicències retribuïdes en els casos següents:

a) Per cursar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.

b) Es poden concedir llicències, sense retribució, per atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

2. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte, tindrà dret a gaudir d'una llicència no retribuïda, per assumptes propis, amb una durada màxima acumulada d'un any.

Sempre i quan no suposi una despesa econòmica per l'ajuntament

### Article 13. Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals, bé per raó del servei, haurà de comunicar-se, en imprès normalitzat a aquests efectes, al responsable del Servei qui donarà trasllat del mateix al Departament de Personal,

## Generalitat de Catalunya

amb anterioritat al moment que hagin de realitzar-se les actuacions que la motivin.

2. Les absències que no puguin justificarse prèviament, hauran de comunicar-se al responsable del Servei i aquest al Departament de Personal, dintre del dia hàbil següent al que s'hagi produït l'absència.

3. Quan és produït un dia d'absència per indisposició, és comunicarà al departament de RRHH i a la direcció de l'àrea corresponent, aquest dia s'haurà de recuperar, de no fer-ho és considerarà com un dia d'assumptes propis o és descomptarà de la següent nòmina

### Article 14. Excedències

Es garantirà al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte, el règim d'excedències previst en la vigent legislació.

### Article 15. Retribucions i pagues extraordinàries

1. L'increment general de les retribucions per al personal i per a tots els anys de vigència del Pacte serà l'establert per a cada exercici en la Llei de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà a tot el personal sobre tots els seus conceptes retributius, tant fixos com periòdics.

Es farà efectiu qualsevol increment, ja sigui percentual, lineal o en forma de gratificació, que sigui legislat a nivell de l'Estat o de la Comunitat Autònoma.

La data d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents del personal, així com el pagament en efectiu de les retribucions, es realitzarà el dia 27 de cada mes, excepte en el supòsit de ser festiu, que en aquest cas s'efectuarà l'immediat dia hàbil anterior.

2. Tots els treballadors de l'Ajuntament, inclosos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, percebran dues pagues extraordinàries a l'any per un import, cadascuna, del 100 per 100 de la totalitat de les seves retribucions íntegres mensuals. Cadascuna d'elles s'abonarà els dies 27 de juny i 15 de desembre de cada any. En el supòsit de ser festiu algun dels citats dies, s'abonarà l'immediat dia hàbil anterior.

3. Tots els treballadors de l'Ajuntament, inclosos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, que no agafin una o més baixes (o repòs mèdic) superiors a 6 ó 14 dies naturals durant l'any immediatament anterior a la data en que es fa efectiva la paga, és a dir, de l'1 de setembre de l'any anterior al 31 d'agost de l'any en que es fa efectiva, percebran una paga de:

- Fins a 6, dies naturals : 600 EUR
- De 7 a 14 dies naturals: 300 EUR
- Més de 14 dies naturals : no tenen dret a percebre aquesta paga

En el cas de noves incorporacions, s'abonarà la quantitat proporcional al temps ininterromput treballat durant l'any immediatament anterior a la data en que es fa efectiva la paga.

Aquesta paga s'abonarà amb la nòmina de setembre de cada any al personal en actiu en aquest moment.

No es computaran com a dies d'incapacitat transitòria les baixes per accidents labo-

ral.

4. Els treballadors que per necessitat del servei no puguin acollir-se a l'horari de la resta del seu col·lectiu bé per haver de fer horari partit, tardes o caps de setmana, tindran dret a ser remunerats per aquest fet.

5. El personal en servei ordinari que treballi el dia de Nadal i Any nou i les nits de Sant Joan, Nadal i Cap d'any, percebrà una gratificació de 90 EUR.

6. Seran estudiats per la Comissió paritària ells increments o modificacions anuals que poguessin produir-se amb ocasió o sobre les retribucions complementàries corresponents al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte.

### Article 16. Complement de nocturnitat

S'establirà un complement de 18 EUR per nocturnitat, destinat a retribuir els treballadors que, de manera continuada o periòdica, prestin els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores, excepte que la retribució del lloc de treball ja contemplés la nocturnitat dels treballs per la seva pròpia naturalesa.

### Article 17. Triennis

El reconeixement dels triennis operarà de manera automàtica, sense necessitat que siguin sol·licitats per la persona interessada.

Els triennis vençuts computaran a efectes retributius des del dia que s'acrediten.

L'import dels triennis serà el fixat en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Es reconeixeran els triennis dels serveis prestats a altres administracions

### Article 18. Retribució dels serveis extraordinaris

1. L'acreditació del serveis extraordinaris requereix, d'una banda, que s'hagi produït l'encàrrec exprés del responsable del servei i, per un altre, de l'autorització per a l'aprovaació de la despesa per part de l'òrgan competent. Sense el compliment d'ambdós requisits no es realitzarà cap servei extraordinari.

El compliment d'aquests requisits queda exceptuat en els supòsits, bé de situacions d'urgència tal que no permeti realitzar els serveis en les hores de treball ordinàries, bé en situacions d'emergència.

En els citats supòsits d'urgència o emergència, només caldrà la comunicació del director d'àrea justificant la raó que motiva la necessitat dels serveis extraordinaris.

2. Per a la compensació dels serveis extraordinaris realitzats, el treballador podrà optar entre una retribució econòmica o el gaudi equivalent de descans retribuït, d'acord amb que les necessitats del servei ho permetin.

3. Els serveis extraordinaris tindran caràcter excepcional. Es realitzaran únicament aquells que siguin deguts a imperiosa necessitat d'efectuar treballs urgents o imprevistos i es faran efectius en el rebut de salaris corresponent al mes següent de la seva realització. Aquests serveis extraordinaris s'abonaran d'acord amb el quadre següent:

4.

Sub-Grup	Servei normal	Servei festiu o nocturn	Servei festiu nocturn
A1-A2	21,11	26,52	28,68
C1	19,48	24,90	27,06
C2	17,86	23,28	25,44
E	14,62	20,03	22,20

En el cas de compensació per període de descans retribuït, el servei extraordinari equivaldrà a 1,75 hores ordinàries o a dues hores de descans, si aquella té el caràcter de servei extraordinari festiu o nocturn.

En el cas que el treballador opti per la compensació per període de descans, les hores podran acumular-se i es gaudiran durant una jornada diària laboral completa quan l'acumulació hagi arribat a aquest període.

Les hores de descans acumulades, per realització de serveis extraordinaris, es gaudiran durant els dies que el treballador ho sol·liciti, podent-se unir la seva realització al costat d'altres períodes de descans que poguessin correspondre al treballador per motius diferents, i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

### Article 19. Assistència eleccions

Tot el personal que treballi per a la celebració d'eleccions tindrà dret a percebre les dietes o indemnitzacions que estableixi per aquest col·lectiu, la Subdelegació del Govern.

En el cas del personal administratiu en funció de representació de l'administració, percebran una gratificació de 300 EUR per a qualsevol tipus d'eleccions que es puguin celebrar durant el termini de vigència de l'actual Pacte. Aquests representants s'escolliran per sorteig de entre els voluntaris.

### Article 20. Dietes i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte que, per raó del servei, o de rebre formació, hagi de realitzar treballs fora del seu centre de treball habitual i que, com a conseqüència d'això, necessiti desplaçar-se, sempre que, per a això, disposi de l'autorització corresponent, percebrà les quantitats que s'estableixin les quals tindran a consideració d'indemnitzacions o suplerts.

Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. El règim de despeses de viatge comprendrà el quilometratge, els desplaçaments en transport públic i l'abonament per estacionaments i peatge d'autopistes.

3. El preu del quilometratge es fixa en 0,30 EUR.

4. Per aquelles activitats que comportin pernòctar fora del domicili del treballador com a conseqüència del desenvolupament d'activitats o serveis a la ciutadania:

De dilluns a divendres: 55 EUR/nit.

Caps de setmana i festius: 70 EUR/nit + retribució de 7 hores festives o 14h. de descans retribuït.

5. Per percebre l'import de la indemnització, el treballador haurà de justificar la despesa realitzada, presentant la nota de despesa signada pel seu director d'àrea i adjuntar els

## Generalitat de Catalunya

justificants de pagament. No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar és superior a 60 EUR, es podrà sol·licitar una bestreta a compte sense perjudici de l'obligació posterior de la seva justificació.

### Article 21. Substitucions

1. El personal comprès en l'àmbit del present Pacte, realitzarà les tasques pròpies del seu lloc de treball.

2. No obstant això, en els casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, s'assignin i realitzin funcions corresponents a llocs de treball de categoria o nivell superior, sempre que es determini que efectivament el lloc de treball és de categoria o nivell superior, es tindrà dret a percebre un increment en les retribucions equivalent al 100 per 100 de la diferència retributiva íntegra anual existent entre ambdós llocs de treball, sempre que en raó de la substitució s'efectuï pel substitut totes les tasques i hagi d'assumir totes les responsabilitats del lloc de treball que se substitueix. En el cas que la substitució no comporti aquesta assumpció total de tasques i responsabilitats, el treballador tindrà dret a una gratificació d'acord amb les tasques efectivament realitzades. Les quanties d'aquestes gratificacions es fixaran previ acord de la Comissió paritària. No hi haurà dret a diferència retributiva alguna quan la substitució formi part del contingut i obligacions del lloc del treball.

3. La diferència en la retribució esmentada haurà de figurar en la nòmina del treballador corresponent al mes immediatament posterior, amb un concepte retributiu transitori.

4. Perquè es puguin realitzar treballs de categoria o nivell superior a l'ostentada pel treballador, en el supòsit contemplat en el present article, les substitucions hauran de ser decidides per exprés acord municipal i comunicat per escrit al treballador. En cap cas podrà entendre's com suficient l'encàrrec del superior o responsable del servei.

### Article 22. Dret a la formació i promoció

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte té dret a la promoció, formació i el perfeccionament professional permanent. A aquest efecte, l'Ajuntament de Polinyà disposarà tot el necessari per portar-lo a terme i fer-lo efectiu. Com instruments, entre altres, per aconseguir l'esmentada promoció, formació i perfeccionament professional, l'Ajuntament de Polinyà farà efectiva la promoció interna i la implantació d'una carrera administrativa que inclourà accions formatives específiques per a aquesta finalitat, dintre de les seves possibilitats organitzatives i econòmiques.

Així mateix, l'Ajuntament garantirà un mínim de 20 hores anuals de formació a tots els treballadors.

Per tal de complir amb les 20 h. de formació anual, els treballadors podran proposar la realització de cursos

Els treballadors tindran dret al reintegrament de l'import, prèvia autorització de l'Ajuntament, de les despeses de desplaçament

produïdes com a conseqüència de la formació.

### Article 23. Formació

D'acord amb l'establert en l'article anterior, l'Ajuntament de Polinyà facilitarà la formació del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte i, a aquest efecte, aplicarà les polítiques següents:

a) Formació del personal per a l'adaptació d'aquest al seu lloc de treball.

b) Reciclatge i capacitació professional

c) Formació per a la promoció interna.

d) Formació per a la mobilitat horitzontal interna dintre del mateix grup de classificació, sempre que existeixi opinió favorable per part del cap de Personal, previ informe del director d'àrea.

En particular es tindrà en compte a tots i cadascun dels col·lectius que figuren a la plantilla de l'Ajuntament als quals resulti d'aplicació el Pacte. En la mesura del possible, els cursos que es realitzin es faran en llocs que no tinguin barreres arquitectòniques.

### Article 24. Pla de formació

Anualment, la Comissió paritària elaborarà el Pla general de formació i promoció, així com el règim d'assistència als cursos programats.

El Pla podrà ser modificat, amb acord de les parts, quan durant la seva aplicació apareguin o sorgeixin nous cursos o altres circumstàncies similars, que així ho aconsellin.

La quantia mínima destinada a finançar el Pla de formació serà la mateixa del Pressupost de l'any anterior acordat per l'Ajuntament a proposta de la Comissió Paritària.

Aquest import es destinarà exclusivament a fi de formar al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte.

Si al tancament de l'exercici econòmic restés algun romanent positiu en la partida destinada a formació, el saldo serà destinat a incrementar la mateixa partida de l'exercici econòmic següent.

El temps d'assistència als cursos es considerarà com a temps de treball efectiu.

### Article 25. Provisió de llocs de treball

La corporació donarà prioritat a la promoció professional dels seus treballadors, comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte, per cobrir llocs de treball vacants de categories o responsabilitats superiors, segons el procediment i requisits que s'indica en els punts i apartats següents.

Quan es produeixi una vacant aquesta es cobrirà, sempre que la legislació vigent ho permeti, de la manera i atenent a l'ordre següent:

I. A través de mobilitat horitzontal

S'establirà un concurs de mèrits, amb caràcter intern, en el qual es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Seran requisits imprescindibles per sol·licitar el trasllat:

a) Haver estat un any en el lloc de treball anterior.

b) Ostentar la mateixa categoria que el lloc sol·licitat.

En cas d'igualtat, tindrà preferència el treballador de major antiguitat.

II. A través de concurs de mèrits

Sempre que la legislació vigent ho autoritzi i es posseeixi la titulació adequada.

III. A través de concurs oposició restringit

Podran participar tots els treballadors de la corporació, a qui resulti d'aplicació el Pacte, amb relació laboral de caràcter fix o Contracte de treball indefinit, que reuneixin el requisit de titulació que, en cada cas, es requereixi d'acord amb la legislació vigent. Es reservarà per a promoció interna, com a mínim, un 50 per 100 de les places convocades. A fi d'aconseguir una major promoció del personal de l'Ajuntament de Polinyà, es prendran les mesures oportunes per suprimir o reduir els programes o exercicis, amb l'acord de la Representació Legal dels Treballadors, per a cada cas concret i fins el límit que estableixi la legislació vigent. Especialment es tindrà en compte l'adequació de les proves a les característiques de la plaça o places objecte de la convocatòria, incloent-se les proves pràctiques que resultin necessàries a aquest efecte.

IV. Concurs oposició lliure

Es realitzarà només quan no puguin ser cobertes les places amb els sistemes esmentats anteriorment.

### Article 26. Promoció professional dintre del propi grup

L'Ajuntament de Polinyà implanta, al costat dels acords arribats en el present Pacte, i com a instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa, la promoció horitzontal dintre del mateix grup de titulació, la qual s'articularà a través del Reglament de la carrera administrativa.

### Article 27. Oferta pública d'ocupació

1. L'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament de Polinyà inclourà totes les places vacants pressupostades. En el marc de les disposicions legals vigents, l'Ajuntament de Polinyà negociarà amb la Representació Legal dels Treballadors i amb els delegats de les Seccions Sindicals més representatives, la preparació i disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació. Especialment:

a) De la previsió anual de necessitats de personal.

b) Dels aspectes de l'oferta d'ocupació pública relacionats amb la promoció interna i els criteris bàsics de selecció.

2. L'Ajuntament de Polinyà, en la mesura del possible i de conformitat amb l'establert en la legislació vigent, es compromet a facilitar l'accés de persones discapacitades, mitjançant reserva de places en les ofertes d'ocupació per al citat col·lectiu.

### Article 28. Incapacitat temporal, maternitat i risc durant l'embaràs

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte, quan es trobi en les situacions d'incapacitat temporal, descans per maternitat o paternitat, així com en el supòsit de risc durant l'embaràs, percebrà íntegrament la seva retribució excepte el

## Generalitat de Catalunya

complement de productivitat mentre durin les citades situacions, la qual serà completada per l'Ajuntament sobre les prestacions que, en cada supòsit, percebi el treballador, excepte informe mèdic contradictori. L'informe serà comunicat a la Comissió paritària a qui correspondrà avaluar la situació i decidir sobre la mateixa.

A tot el personal de l'Ajuntament, els és d'aplicació allò previst a la Llei 8/2006 de 5 de juliol de conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les Administracions Públiques Catalanes, i la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals o normes que les puguin millorar.

### Article 29. Ajuda per fills discapacitats o de coeficient intel·lectual alt

1. Els treballadors compresos en l'àmbit del Pacte que tinguin al seu càrrec fills que, sent discapacitats físics, psíquics o sensorials o amb coeficient intel·lectual alt, acreditat per l'organisme oficial corresponent i que depenguin econòmicament d'aquells, seran beneficiaris d'una ajuda especial per aquest concepte que es reportarà i abonarà amb caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre per aquest concepte durant la vigència d'aquest Pacte, d'acord amb grau de discapacitat, seran les següents:

a) Grau de discapacitat entre el 33 i el 64 per 100, ambdós inclosos, 95 EUR mensuals

b) Grau de discapacitat entre el 65 i el 74 per 100, ambdós inclosos, 135 EUR mensuals

c) Grau de discapacitat igual o superior al 75 per 100, 180 EUR mensuals

d) Per fills amb un coeficient intel·lectual alt (considerats superdotats) 95 EUR mensuals

3. La percepció de la present ajuda és incompatible amb la percepció, per part del familiar discapacitat, d'una pensió per incapacitat o jubilació, així com amb la percepció d'ingressos derivats del treball que pogués realitzar, tret que la quantia de la pensió o dels ingressos, o la suma d'ambdós, no arribi a l'import del Salari Mínim Interprofessional vigent per a cada any.

4. Aquesta ajuda serà concedida per decret de l'Alcaldia a sol·licitud de la persona interessada, la qual haurà d'acreditar la discapacitat i la situació de dependència econòmica. Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que justifiquen la concessió de l'ajuda, sense perjudici que la persona beneficiària quedi obligada a comunicar qualsevol variació que es produeixi en les mateixes.

5. El dret a la percepció de l'ajuda contemplada en aquest article s'extingirà quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

a) Defunció de la persona discapacitada.

b) Cessament de la dependència econòmica de la persona discapacitada.

c) Per pèrdua de la condició de treballador a l'Ajuntament de la persona beneficiària de les ajudes.

d) Quan la persona discapacitada percebi ingressos superiors als assenyalats en el punt 3.

e) Quan la persona amb coeficient intel·lectual alt compleixi els 16 anys

6. L'Ajuntament col·laborarà en els tràmits d'accés dels discapacitats a centres especialitzats.

### Article 30. Ajuda per estudis

1. En el supòsit de realització d'estudis, ja sigui pels propis treballadors o pels seus fills, els treballadors rebran l'ajuda contemplada en el present article en els casos i amb els requisits que s'indiquen.

2. Els treballadors de l'Ajuntament compresos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, que cursin estudis de cicle formatiu o batxillerat, percebran una ajuda econòmica de 150 EUR anuals.

Els que estiguin cursant estudis universitaris en centres públics, percebran una ajuda econòmica corresponent a l'import de la meitat de la matrícula. Per al cobrament d'aquest import, caldrà que el treballador acreditï documentalment la matriculació en centre públic.

Qualsevol altre estudi que realitzi el treballador i per al qual sol·liciti l'import de l'ajuda contemplada en el present punt, haurà de ser analitzat en el marc de la formació anual i la Comissió Paritària avaluarà la procedència o no de la subvenció, així com si és procedent la quantitat en virtut de la proposta efectuada pel treballador.

3. Els fills dels treballadors de l'Ajuntament matriculats en centres públics o concertats, sempre que realitzen estudis d'educació infantil a l'escola bressol, o estudis d'educació obligatòria, rebran 115 EUR anuals

En virtut dels estudis cursats pels fills dels empleats, s'abonaran a aquests, per fill que realitzi estudis i una sola vegada a l'any a la nòmina del mes d'octubre.

Les quanties econòmiques que es refereix el present article seran d'aplicació durant la vigència d'aquest Pacte.

### Article 31. Fons social

Amb el caràcter de millora social i amb la finalitat d'atendre les contingències dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, és crearà un Fons Social per import de 7.000 EUR.

Les contingències protegides, així com l'import de les ajudes a cada supòsit, seran les següents:

1. Per odontologia, oftalmologia, otorinolaringologia i altres pròtesis, l'Ajuntament abonarà als treballadors i als seus beneficiaris les quanties o percentatges sobre el preu que s'indiquen, segons es tracti de la contingència ocorreguda, i amb els límits màxims assenyalats:

a) Per ulleres o lents de contacte: el 50 per 100 del seu import, amb un import màxim de 350EUR per persona.

b) Per reparació bucal: el 50 per 100, amb un màxim de 650EUR per persona.

c) Per ortodòncia: el 50 per 100, amb un màxim de 650 EUR per persona.

d) Per adquisició d'aparells auditiu: el 50 per 100, amb un màxim de 250EUR per persona

e) Per compra d'altres aparells ortopèdics: el 50 per 100, amb un màxim de 250EUR per persona.

f) Per ajuda al personal discapacitat, així com als fills, que tinguin tal condició, dels empleats de la corporació: el 60 per 100, amb un import màxim de 1.300EUR per persona, del material necessari per l'import no subvencionat per la Seguretat Social o organisme públic competent.

2. Per poder percebre l'import de les ajudes contemplades, serà requisit necessari la presentació, per part del treballador interessat, tant de la recepta mèdica com de la factura oficial per la despesa realitzada, així com la justificació, per part de l'organisme públic competent, de la condició de discapacitat, si escau, del fill i la seva edat.

3. Tindran la consideració de beneficiaris, a l'efecte del present article, el cònjuge i els fills menors de 18 anys, llevat que treballin o no convisquin amb el treballador, i els majors d'aquesta edat que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials, sempre que no percebin rendes superiors al Salari Mínim Interprofessional vigent. Als mateixos efectes, i de conformitat amb el disposat en l'article 11, punt 1, apartat a), tindrà la consideració de cònjuge la persona que convisqui de forma habitual amb el treballador, formant parella estable, amb independència de l'orientació sexual, sempre que s'acrediti de conformitat amb l'establert en el referit article. Quan les contingències contemplades en el present article derivin de situacions o es tracti de matèries relacionades amb la salut laboral, tindran un tractament específic dintre de la Comissió paritària.

### Article 32. Ajuts i fons social

Totes les quanties econòmiques a que es refereix el Fons Social i ajuts econòmics, seran d'aplicació durant la vigència d'aquest Pacte, entenent-se que són per treballador o beneficiari/any

Per poder gaudir dels mateixos s'haurà de sol·licitar dintre de l'any natural en que es produeixi el fet, acreditant-ho documentalment.

Els pagaments que fan referència a l'art. 30 és faran efectius en la nòmina del mes d'octubre, i els de l'art. 31 en les nòmines de maig i novembre. Per poder gaudir d'aquests ajuts en el moment que és facin efectius el treballador ha d'estar en nòmina.

En el cas de personal temporal, per poder gaudir d'aquests ajuts, hauran de portar contractats, en el moment de fer-se efectius els pagaments com a mínim 6 mesos consecutius dins l'any natural o 8 alterns en els últims dotze mesos.

### Article 33. Renovació del permís de conduir

Seran a càrrec de l'Ajuntament els imports de les taxes i certificats mèdics necessaris per a la renovació del permís de conduir, dels treballadors que utilitzin els vehicles municipals de forma habitual per al desenvolupa-

## Generalitat de Catalunya

ment de la seva feina.

### Article 34. Premis de permanència i jubilació

1. Tot treballador, a qui resulti d'aplicació el Pacte que, trobant-se en servei actiu, totalitzi vint-i-cinc anys de servei en l'Ajuntament de Polinyà, tindrà dret a percebre, prèvia sol·licitud davant el Departament de Personal, un premi per una quantia econòmica de 1000 EUR, així com un permís retribuït de 5 (cinc) dies hàbils. Els dies de permís assenyalats es gaudiran dintre dels dotze mesos següents a aquell en el qual es totalitzin els anys de servei citats, tant de forma alterna com continuada, sempre que es garanteixin les necessitats del servei.

2. S'atorgarà un premi especial a tot el personal, inclòs en l'àmbit del present Pacte, en el moment del seu cessament en el servei actiu com a conseqüència de jubilació, consistent en l'abonament, per una sola vegada, de l'import d'una mensualitat total íntegra, sempre que en el moment del fet causant acreditat vint anys de servei, com a mínim, en l'Ajuntament de Polinyà.

3. El premi per jubilació establert en l'anterior apartat 1, serà revisat a les retribucions del personal en la negociació de cada Pacte.

### Article 35. Jubilació

A tot el personal, inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte, li serà d'aplicació la jubilació forçosa al compliment dels 65 anys d'edat o a l'edat que pogués establir-se legalment. No obstant això, la situació de servei actiu podrà prorrogar-se, pel temps mínim imprescindible, fins que l'interessat complís el requisit de manca mínim que li permeti accedir a la pensió de jubilació en el Sistema de la Seguretat Social que correspongui, en el cas que no ho acredités en la data de compliment de la referida edat.

Quan hi hagi acord entre ajuntament i treballador, aquest podrà acollir-se a la jubilació parcial amb el conseqüent contracte de relleu

Els empleats que ho desitgin podran demanar la seva jubilació anticipada voluntària a partir dels seixanta anys. En cas d'obtenir-la, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala i per tota la vigència d'aquest Pacte sempre que tinguin una antiguitat superior als 10 anys treballats a l'ajuntament de Polinyà:

- 60 anys: 18.000 EUR
- 61 anys: 14.000 EUR
- 62 anys: 10.000 EUR
- 63 anys: 6.000 EUR
- 64 anys: 3.000 EUR

### Article 36. Pla de Pensions

L'Ajuntament de Polinyà i els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, sensible a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per als treballadors quan aquests accedeixin a la seva jubilació, constituïran una comissió mixta amb la finalitat d'analitzar la viabilitat de la subscripció d'un Pla de Pensions i, si cap, fer efectiva la seva implantació.

### Article 37. Bestretes i préstecs

1. La Comissió paritària atindrà les sol·licituds de préstecs que formulin els treballadors per fer front a aquells casos relacionats amb habitatge, salut del sol·licitant o familiars directes, matrimoni, naixement de fills o altres situacions similars. Amb aquesta finalitat, es crearà un fons de 7.000 EUR. La quantia màxima anual a concedir serà de 700 EUR per préstec i sol·licitant. Les quotes per a la devolució del préstec concedit seran del 10 per 100 mensual.

2. Amb independència del préstec esmentat en el punt anterior, A sol·licitud del treballador se li anticiparà anualment l'import de fins al 100 per 100 de dues mensualitats la devolució de les quals haurà de realitzar-se, de forma lineal, en les 14 pagues immediatament consecutives a la concessió, o bé, l'import de dues pagues extraordinàries, que posteriorment no es cobraran. Seran incompatibles el cobrament d'una i altra modalitat de forma simultània.

3. En el supòsit de nomenaments temporals per una durada inferior a la que resultaria dels terminis de devolució als quals fan referència els punts anteriors, les quantitats pendents d'amortització en el moment de la finalització del contracte es faran efectives, mitjançant compensació, deduint-se de les quantitats que, a favor del treballador, resultin en concepte de liquidació. La mateixa compensació s'aplicarà en el cas de qualsevol treballador que cessament en la prestació dels seus serveis abans de saldar el préstec o bestreta obtinguda.

### Article 38. Assegurança de vida per accident laboral

L'Ajuntament de Polinyà contractarà una pòlissa d'assegurances, a favor dels treballadors inclosos en el camp d'aplicació del Pacte, que garanteixi, a ells i als seus beneficiaris legals en el supòsit de la indicada contingència de defunció, la percepció de 42.000 EUR quan es produeixi alguna de les contingències següents: defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, fins i tot gran invalidesa, derivades d'accident laboral. inclòs "in itinere"

### Article 39. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament de Polinyà es farà càrrec, per si mateix o a través de la cobertura d'una pòlissa d'assegurances contractada a aquest efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Pacte, sempre que provingui com a conseqüència de la realització de qualsevol actuació que els treballadors portin a terme en relació amb les funcions per a les quals haguessin estat contractats o els haguessin estat encomanades, ja sigui dintre o fora del centre de treball o "in itinere", sense perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment correspongui.

### Article 40. Assistència lletrada

L'Ajuntament de Polinyà garantirà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal, comprès en l'àmbit del Pacte, que la pre-

cisès com a conseqüència de conflictes amb terceres persones, derivats de la prestació dels seus serveis en la corporació, sempre que el treballador no fos responsable de l'acció. En el cas que del procediment o procés resultés provada d'una manera ferma la responsabilitat del treballador en qüestió, el treballador haurà d'abonar a l'Ajuntament les despeses de l'assessorament i de la defensa legal que hagués lloc.

### Article 41. Seguretat, higiene i salut laborals

1. L'Ajuntament de Polinyà disposarà de tots els mitjans necessaris per millorar la seguretat, higiene i salut laborals del personal comprès en l'àmbit del present Pacte.

Durant la vigència del Pacte haurà de desenvolupar-se un pla de prevenció de riscos que inclourà l'estructura organitzativa, la definició de funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per portar a terme l'acció de prevenció de riscos integrada.

Així mateix, es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que promourà la integració de la representació del personal funcional i laboral en un mateix organisme. L'esmentat comitè estarà integrat per un representant del consistori, un tècnic designat per la corporació, el delegat de prevenció de riscos i un membre dels delegats de personal.

Delegats de Prevenció podran ser aquells empleats públics que, tot i que no ostentïn la condició de representants de personal o delegats sindicals, puguin ser proposats als òrgans de representació dels treballadors per les Seccions Sindicals constituïdes.

Aquest Comitè serà competent per portar a terme estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat (entre altres, espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball), higiene (entre altres, vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura, humitat) i salut laboral (entre altres, sanitat). Per a això, l'Ajuntament proporcionarà periòdicament, com a mínim amb una freqüència trimestral, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals ocorreguts, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials realitzats sobre l'ambient i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció emprats.

L'Ajuntament de Polinyà dotarà al Comitè de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, de 180 EUR anuals per a l'adquisició de publicacions i documents sobre temes de prevenció.

La Comissió podrà sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposi d'un informe mèdic que acrediti que aquella comporta un risc greu i imminent per a la salut del personal afectat.

El treballador podrà interrompre la seva activitat i abandonar el seu lloc, en cas necessari, quan consideri que l'activitat implica un risc greu i imminent per a la seva vida o salut.

2. El Delegat de Prevenció disposarà d'un crèdit horari de 20 hores mensuals per a la

## Generalitat de Catalunya

realització dels assumptes corresponents a l'activitat preventiva.

3. Exigència del compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals per part dels subcontractistes.

L'Ajuntament es compromet a exigir que les empreses subcontractistes compleixin amb el previngut en la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i normes de desenvolupament. Amb aquest objectiu, els plecs de condicions reguladores dels contractes reflectiran de forma expressa la necessitat que aquestes empreses compleixin, en relació amb els seus treballadors, les mesures de protecció i prevenció establertes en la normativa vigent, així com les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut.

S'exigirà que, aquelles empreses que prenguin part en processos de licitació pública, aportin un informe de la Mútua de AATT/i EE de la Seguretat Social corresponent sobre l'accidentalitat soferta pels seus treballadors durant els dos últims anys immediatament anteriors. L'índex d'accidentalitat figurarà en els plecs de clàusules reguladores dels contractes com un dels criteris de valoració a tenir en compte en el procediment d'adjudicació. En el cas que es presentessin a la licitació empreses que, durant els dos anys anteriors a l'expiració del terme per a la presentació de proposicions, haguessin sofert accidents laborals de caràcter mortal o molt greus, la mesa de contractació sol·licitarà un informe al Comitè de Seguretat abans d'emetre la proposta de resolució.

Així mateix, s'establirà expressament l'obligació, per part de les empreses subcontractades, de comunicar a l'Ajuntament, amb la major celeritat i promptitud, els accidents de treball que es produïssin.

4. La Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, disposarà de l'assessorament tècnic i jurídic necessari, per al compliment de les seves obligacions, que serà facilitat per l'Ajuntament de Polinyà.

### Article 42. Revisió mèdica

Anualment, abans de l'estiu i a càrrec de l'Ajuntament, es portarà a terme una revisió mèdica a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Pacte, que serà voluntària. L'Ajuntament es compromet a negociar amb la Mútua de AA/TT i EE de la Seguretat Social, la incorporació de revisions ginecològiques per a les treballadores.

El resultat de la revisió mèdica serà totalment confidencial i es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.

### Article 43. Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

El personal comprès en l'àmbit del Pacte, en situació d'actiu que, per raons d'edat, malaltia o durant el procés de gestació, hagi de realitzar funcions diferents a les de la seva categoria professional, podrà ser traslladat a un lloc de treball que, compatible amb la seva edat, malaltia o capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada con-

servarà el salari base, triennis i resta de conceptes retributius que determinin el total de la seva retribució íntegra.

Perquè el canvi de lloc de treball sigui efectiu, serà necessària una valoració mèdica prèvia, la consulta preceptiva a la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral i l'aprovació per part de l'Ajuntament, així com l'aprovació del propi treballador afectat.

Si el desenvolupament de l'activitat habitual en el lloc de treball, durant el procés de gestació o embaràs, resultés perjudicial per a la salut de la treballadora o el fetus, es facilitarà el canvi de lloc de treball d'aquella, de conformitat amb l'establert en la legislació vigent, fins a la finalització de la situació de risc.

### Article 44. Farmaciola

En totes les dependències de l'Ajuntament de Polinyà existirà una farmaciola d'urgències i primers auxilis degudament equipada.

### Article 45. Programes de prevenció de riscos laborals

1. L'Ajuntament de Polinyà impulsarà plans i programes de prevenció de riscos en el treball que comprendran, entre altres, les accions següents:

- a) Programes de formació
- b) Programes d'avaluació de riscos

2. Anualment es desenvoluparà, com a mínim, una acció formativa corresponent a la línia de risc que, juntament amb la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, es determini. Aquestes accions aniran dirigides a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte.

3. Anualment es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que es proposin per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral, quan es tinguin indicis de l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

4. Com a complement de les actuacions descrites, l'Ajuntament de Polinyà sol·licitarà periòdicament a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, o a l'organisme competent, la documentació que consideri necessària a fi que les persones interessades puguin conèixer millor els riscos del lloc de treball que ocupen i actuar per a la seva prevenció.

### Article 46. Llibertat sindical

L'Ajuntament de Polinyà garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte, així com a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels seus drets sindicals, sense cap tipus d'excepció o exclusió per la pertinença a un determinat cos, grup o categoria.

1. Garanties i facultats dels representants legals dels treballadors i de les seccions sindicals constituïdes, del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Pacte:

a) Obertura d'expedient contradictori, en el supòsit de sanció per falta greu o molt greu, en el qual l'interessat serà escoltat.

b) Lliure expressió individual o col·legiada

sobre les seves opinions en les matèries corresponents a l'àmbit de la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir comunicacions d'interès social i laboral, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball i servei en l'Ajuntament.

d) No ser discriminats en cap promoció econòmica o professional, com a conseqüència del desenvolupament de la seva activitat representativa, durant el seu manament i durant l'any immediat següent a la finalització d'aquest.

e) Disposar d'un crèdit mensual de 20 hores amb l'exclusiva finalitat de gestionar els assumptes inherents al seu càrrec representatiu, així com exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte.

f) Capacitat jurídica i d'obrar per exercir accions laborals, administratives i judicials, en l'exclusiu àmbit de les seves competències.

g) Acumulació del crèdit horari anual entre els seus membres.

2. Les competències, entre unes altres, de la representació legal dels treballadors i de les seccions sindicals constituïdes, són les següents:

a) Rebre informació periòdica, com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Polinyà. En particular, rebrà informació relativa als assumptes de personal, que afectin el conjunt dels treballadors compresos en l'àmbit del Pacte, i que impliquin variacions pel que fa al règim anteriorment existent.

b) Rebre l'ordre del dia del Ple, de la Junta de Govern Local o de qualsevol altra comissió informativa, quan contingui acords en matèria de personal, amb una antelació de quaranta-vuit hores a la qual tinguin lloc les anteriors reunions, així com l'acta de la reunió anterior de les citades comissions.

c) Emetre informe preceptiu sobre les matèries següents:

Trasllat total o parcial del personal així com de les instal·lacions

Plans de formació del personal

Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball

d) Ser informats de totes les possibles sancions a imposar per faltes lleus, greus i molt greus, abans de l'adopció de la resolució definitiva.

e) Rebre informació i emetre un informe previ, en les matèries i assumptes següents:

Establiment de la jornada laboral i horari de treball

Règim de permisos, vacances i llicències

Quantitats que percebi cada treballador per complement de productivitat

Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal

f) Conèixer periòdicament, almenys de forma trimestral, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, les hores extraordinàries realitzades, els accidents de treball, les malalties professionals i les seves



## Generalitat de Catalunya

conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com els mecanismes de prevenció.

g) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, així com exercir, si cap, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

h) Vigilar i controlar les condicions de Seguretat i Higiene en el desenvolupament del treball, a través de la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.

i) Participar en la gestió d'obres socials per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte, que estableixi l'Ajuntament de Polinyà.

j) Informar al personal a qui resulta aplicable el Pacte, sobre tots els temes i assumptes als quals fa referència el present Pacte.

k) Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot ordre que facin referència a la seva relació laboral amb l'Ajuntament de Polinyà, així com dels deures i drets derivats d'aquesta relació.

l) A la lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries exclusives i pròpies del seu àmbit de representació. Prèvia notificació per escrit, i amb l'autorització expressa per escrit de l'Ajuntament podran convocar assemblees sobre temes relatius a l'àmbit de la seva representació, les quals podran realitzar-se dintre de la jornada laboral.

3. Drets i deures dels Delegats de personal i de les Seccions Sindicals constituïdes, del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Pacte, sense perjudici de l'establert per als mateixos en la legislació vigent:

a) Cap membre podrà ser traslladat del seu lloc de treball com a ocasió de la seva activitat sindical, excepte acord previ de l'interès amb l'Ajuntament.

b) L'Ajuntament de Polinyà facilitarà taulells d'anuncis en cada centre de treball, amb la sola finalitat d'informació al personal.

c) L'Ajuntament facilitarà informació sobre la legislació laboral que es publicui en els Diaris Oficials.

4. Negociació Col·lectiva:

a) La Comissió negociadora del Pacte estarà formada per l'Ajuntament, Representació Legal dels Treballadors i Seccions Sindicals constituïdes.

b) Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran en el crèdit horari sindical mensual.

*Article 47. Garantia personal dels representants dels treballadors i delegats de les seccions sindicals constituïdes*

Tindrà la consideració d'accident de treball, a tots els efectes, el que eventualment puguin sofrir els membres de la Representació Legal dels Treballadors i els delegats de les Seccions Sindicals constituïdes, com a conseqüència de l'exercici de les seves activitats representatives.

*Article 48. Assemblees*

La Representació Legal dels Treballadors i

Seccions Sindicals constituïdes disposaran d'un màxim de deu hores a l'any per a la realització d'assemblees per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Pacte, sempre que tinguin lloc fora de l'horari habitual d'atenció al públic i sempre que es mantinguin els serveis mínims necessaris.

Sempre es procurarà que la celebració de l'assemblea no perjudiqui la prestació normal del servei.

Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es precisi la utilització d'alguna dependència municipal, serà necessària la sol·licitud de la citada dependència, així com l'autorització per a la seva utilització.

En el cas que en les vint-i-quatre hores anteriors a la celebració de l'assemblea, la corporació no hagi formulat cap objecció mitjançant resolució motivada, s'entendrà que aquella podrà realitzar-se sense altre requisit.

*Article 49. Règim disciplinari*

Conjuntament, l'Ajuntament i la Representació Legal dels Treballadors elaboraran un Reglament de Règim Disciplinari que s'incorporarà al present Pacte, mitjançant una acta a aquest efecte, pel procediment establert en la legislació vigent.

*Article 50. Annexos*

Com annexos al present Pacte s'incorporen els quals se citen a continuació, formant els mateixos part integrant del Pacte:

- a) Modalitats de jornada (Annex I).
- b) Roba de treball i vestuari (Annex II).
- c) Policia (Annex III)

*Disposició addicional*

Totes les referències que s'han efectuat a "treballadors", "empleats", "fills", "interessats", i unes altres d'aparent gènere masculí, a l'efecte de buscar la major simplificació en el redactat del text, s'entenen realitzades en gènere neutre, és a dir, també referides al gènere femení, excepte en aquells supòsits que, per imperatiu legal, corresponguin a la dona treballadora, com és el supòsit de la suspensió del Contracte per Risc durant l'embaràs i la seva corresponent prestació social, que afecta únicament, per definició, a la treballadora i no al treballador.

*Disposició derogatòria*

L'aprovació i contingut del present Pacte deixa sense efecte l'establert en anteriors Pactes acordats amb el personal dels diferents departaments, sense perjudici de l'establert en l'article 3 sobre condicions més beneficioses.

ANNEX I

MODALITATS DE JORNADA

1. *Administració*

Horari: des de les 8 hores fins a les 15 hores, de dilluns a divendres, sense perjudici de l'horari d'atenció al públic que es completa amb les tardes de dilluns i dimecres de 17 a 20 hores.

2. *Majors dedicacions*

Com a mínim un 80% del temps de la major dedicació s'haurà de desenvolupar els dies que l'ajuntament estigui obert per la tarda, entre les 16,30h. i les 20h

ANNEX II

ROBA DE TREBALL I VESTUARI

*Disposicions generals*

El personal que, per les condicions del seu lloc de treball i per a un correcte exercici de la seva activitat professional, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari, serà dotat d'aquest d'acord amb l'establert més endavant.

A les persones que iniciïn la seva prestació de serveis a l'Ajuntament de Polinyà, se'ls farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos que resulti imprescindible.

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals. És necessari i es compta amb el bon criteri per part de tots els usuaris, que sol·licitin únicament aquelles peces de roba que precisin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

Els directors de cada àrea seran els encarregats de recaptar les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres i Contractació, amb la corresponent antelació sobre les dates previstes de lliurament que, en principi, es fixen en els mesos de març i setembre.

En supòsits excepcionals de deterioració sobrevinguda de les peces de roba però que, no obstant això, no impedeixi la seva normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada.

En el supòsit de negligència en l'ús del vestuari de treball per l'empleat que determini la seva deterioració prematura, la reposició anticipada anirà a càrrec del propi treballador afectat.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballadors obliguin, per motius de seguretat, a la utilització d'altres peces no especificades expressament en el present Annex, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal citat en el present Annex.

Les peces d'uniforme seran utilitzades, només i exclusivament, durant l'horari de treball.

L'Ajuntament facilitarà als treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del Pacte, els equips de protecció individual necessaris que, de conformitat amb el que disposa la legislació vigent, determini la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.

1. *Policia:*

Anualment

- Dues camises d'hivern i dues d'estiu
- Dos pantalons d'hivern i dos d'estiu
- Gorra
- Un parell de sabates
- Un parell de botes d'aigua (segons reposició per deteriorament derivat del seu ús en condicions normals)

## Generalitat de Catalunya

Cada dos anys

- Un polar d'hivern
- Corbata
- Guants d'hivern

Cada quatre anys

- Jaqueta d'hivern
- Impermeable
- Armilla reflectant

ANNEX III

POLICIA LOCAL

### 1. Calendari laboral

La jornada ordinària anual del personal de la policia local serà de 1.680 hores en còmput anual

La paga de 1000 EUR d'excés horari que és feia efectiva durant el mes de setembre, és distribuirà entre les 14 pagues anuals incrementant-la en 106 EUR anuals

Es confeccionarà un calendari/quadrant anual, el qual haurà de ser presentat com a data límit el dia 15 de desembre de cada any per a la seva aprovació, el qual haurà de correspondre a l'any següent i que restarà a disposició de cada agent implicat abans del dia 1 de gener de l'any en qüestió.

Tot horari realitzat fora de l'esmentat calendari/quadrant establert tindrà la consideració de serveis extraordinaris, les quals seran retribuïdes tal com s'especifica en el pacte de condicions del personal funcionari. També tindran la consideració de serveis extraordinaris totes aquelles prolongacions de jornada realitzades per raons inexcusables de servei i que siguin de duració superior a 20 minuts.

### 2. Jornada laboral

La major dedicació horària del lloc dels integrants de la Policia Local serà de 40 hores setmanals.

- 1) matí: (06 a 14 hores)
- 2) tarda: (14 a 22 hores)
- 3) nit: (22 a 06 hores)

Sobre les condicions de treball en horari de cap de setmana, se seguirà la tipologia següent:

Dissabtes: de manera alternativa en torns de 8 hores en funció del torn atribuït.

Diumenges: de manera alternativa en torns de 8 hores en funció del torn atribuït.

Festius: de manera alternativa en torns de 8 hores en funció del torn atribuït.

Es gaudiran tres caps de setmana de festa per un de treball, excepte els mesos de juliol, agost i setembre,

Quan un agent treballi en cap de setmana, la festa setmanal la farà els dies immediatament abans o després del cap de setmana.

Només es podrà sol·licitar gaudir d'assumptes propis, el dia que coincideixi amb dos agents de servei al torn corresponent.

Per a tots els membres de la policia local, les vacances és gaudiran preferentment durant els mesos de juliol, agost i setembre, Quan a petició de l'Ajuntament un agent s'avingui a fer les vacances fora dels tres mesos establerts obtindrà una gratificació de 250

EUR.

L'horari en el període de vacances serà el següent:

Dissabtes: de manera alternativa en torns de 12 hores en funció del torn atribuït.

Diumenges: de manera alternativa en torns de 12 hores en funció del torn atribuït.

Festius: de manera alternativa en torns de 8 hores en funció del torn atribuït.

L'esmentat horari dins del període de vacances (juliol, agost i setembre) es donarà amb una tipologia de la jornada de treball amb la seqüència de cap de setmana següent:

- 1) matí/tarda: (06 a 18 hores)
- 2) tarda/nit: (18 a 06 hores)

S'entendrà de manera alternativa com la rotació d'un de feina per un altre de festa.

Existirà un període mínim de descans de 12 hores entre una jornada de treball i una altra, sempre i quan aquest fet no es doni per causes del servei imprevistes, excepte quan es tracti d'un canvi de torn mensual, i mai s'ajuntaran dos serveis complets sense el consentiment exprés de l'agent interessat.

Els períodes festius de Nadal es faran en dos torns alternatius d'entre 8 i 10 dies, tenint el 30 de desembre com a data de canvi de torn. Respecte dels de Setmana Santa, seran de 8 dies, tenint el divendres Sant com a data de canvi.

### 3. Complement de nocturnitat

S'establirà un complement per nocturnitat destinat a retribuir els funcionaris que, de manera continuada o periòdica, prestin els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores.

Sempre que es realitzin hores extraordinàries, més de quatre seguides, i dins de l'horari nocturn (des de les 22 i fins a les 6 hores) es cobrarà concepte de nocturnitat com a nit completa, segons s'estableix en el present pacte.

Pel concepte d'una nocturnitat es percebran 18 EUR

### 4. Canvi de torn

Per necessitats del servei es podrà canviar de torn, per cada dia de canvi de torn s'abonaran 18 EUR i quan aquest canvi sobrepassi els 15 dies naturals es gratificarà en 180 EUR No és faran canvis de torn de menys de 4 dies sense acord amb d'afectat

Els canvis de torn comunicats en un termini de temps superior a 15 dies no tindran aquesta gratificació.

### 5. Assistència de judicis

Les despeses per assistència a judicis i/o assumptes judicials, previ requeriment o citació judicial, quedaran retribuïdes a raó de 75 EUR per judici o requeriment assistit en dia laboral i 90 EUR en dia festiu, és considerada inclosa en aquesta compensació la retribució dels imports corresponents a desplaçaments situats dintre de la província.

Quan un agent sigui citat el mateix dia a dos judicis o requeriments judicials, sols percebrà la retribució d'un, excepte quan el temps de citació entre un i altre sigui superior

a dues hores, que després comportarà l'abonament de tots dos.

Aquestes retribucions aniran subjectes als corresponents increments d'IPC anuals.

S'abonaran les esmentades retribucions per despeses judicials sempre que la comparència sigui fora de l'horari de treball de l'interessat.

### 6. Assistència eleccions

Com a conseqüència de la celebració d'eleccions, els agents de la Policia Local que prestin servei en els col·legis electorals, tindran dret a la compensació un altre dia de 6 hores, sempre que realitzin la seva jornada en torn de matí o de tarda.

El personal que treballi el dia d'eleccions tindrà dret a percebre les dietes o indemnitzacions que estableixi per aquest col·lectiu la subdelegació del govern.

### 7. Serveis dies especials

El personal en servei ordinari que treballi el dia de Nadal i Any nou i les nits de Sant Joan, Nadal i Cap d'any, percebrà una gratificació de 90 EUR.

Barcelona, 9 de març de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010001277

—✻