

RESOLUCIÓ

TRE/2006/2008, de 13 de maig, 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 Premià de Dalt per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0814952).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Premià de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de febrer de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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 Premià de Dalt per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0814952) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 13 de maig de 2008

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 Premià de Dalt per als anys 2008-2011

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

Aquest Acord serà d'aplicació a tots els funcionaris de carrera, funcionaris interins o en pràctiques de l'Ajuntament de Premià de Dalt.

Restarà exclòs d'aquest pacte el personal eventual, així com el personal que sigui nomenat per a la realització de plans d'ocupació, de desenvolupament local, personal en pràctiques de convenis amb centres docents, o qualsevol altre que sigui com a conseqüència d'una subvenció.

Article 2

Naturalesa del Pacte

El present Pacte tindrà la naturalesa d'Acord en els termes establerts per la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Article 3

Àmbit temporal

La duració del present Acord serà de 4 anys.

Aquest pacte haurà de ser aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Premià de Dalt. La seva durada serà de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011.

Pròrroga, denúncia i revisió.

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 2 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència.

Denúncia. Podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries de l'Acord. Es realitzarà per escrit amb comunicació a les altres representacions de la Comissió Paritària.

Revisió. En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació, es reunirà la Comissió Paritària a la que es fa referència expressa a l'article 5 d'aquest Acord. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació. Cas de no arribar a un acord, en aquesta mateixa reunió, ambdues parts establiran un calendari de negociació que en cap cas no podrà superar el termini d'1 mes.

Article 4

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol Acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

Article 5

Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment

Per examinar i resoldre totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, vigilància, control i aplicació de l'acord, la Mesa Negociadora d'aquest, designarà, d'entre els seus components signants, una Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment, amb una configuració de membres iguals entre representats sindicals i de l'Administració.

La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment tindrà les funcions següents:

1. Interpretació autèntica del text de l'Acord en la seva aplicació pràctica.
2. Resolució definitiva per a les parts sol·licitants o implicades de tots aquells assumptes i reclamacions siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes a l'Acord.
3. Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral, mediadora o conciliadora.
4. Emissió d'informes sobre les qüestions que les parts els puguin proposar sobre la interpretació d'allò que s'ha pactat.
5. Els acords de la Comissió de Seguiment tindran eficàcia i validesa en l'àmbit del present Acord. A les seves reunions podran assistir experts en el cas que la matèria objecte de discussió així ho requereixi.
6. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació,

ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància del CEMICAL que arbitrà la resolució del conflicte.

Article 6

Principi de norma més favorable

Aquest Acord no afectarà les condicions més beneficioses del treballador. En cas de conflictes originats entre els preceptes de 2 o més normes, tant estatals o autonòmiques, com del present Acord, es resoldran mitjançant l'aplicació del precepte més favorable pel treballador.

Article 7

Vinculació a la totalitat i ampliació a nous acords

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

No obstant el que disposa el primer paràgraf, podran incorporar-se a aquest Acord els acords que s'adoptin com a conseqüència dels treballs que dugui a terme la Comissió Paritària de Seguiment. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per la seva eficàcia, i seran d'aplicació l'endemà de la seva firma.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 8

Increment salarial

L'increment de les retribucions del període 2008-2011 serà el previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Amb caràcter general, els conceptes retributius, el plus i beneficis socials amb contingut econòmic seran actualitzats anualment d'acord amb les previsions d'aquest article.

Article 9

Règim retributiu

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

Article 10

Sou base

El sou base serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

Article 11

Antiguitat

El concepte d'antiguitat serà aquell que sigui establert per la Llei de pressupostos de l'Estat.

Tindran dret a percebre aquest complement tots els treballadors subjectes al present Acord. En aquest sentit l'Ajuntament reconeixerà a tots els treballadors l'antiguitat per serveis prestats en altres administracions públiques a efectes de còmput dels triennis.

Article 12

Complement de destinació

Serà el que estableixi la legislació administrativa aplicable a l'Administració

local i el Decret 214/90, de 30 de juliol, restant la distribució de nivells supeditada al que s'estableixi en el catàleg o relació de llocs de treball.

Article 13

Complement específic

Estarà integrat per la suma dels conceptes següents: dificultat tècnica, especial dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, feines penoses/perillositat, festivitat.

S'entendrà que no corresponen a adscripció personal sinó adscripció al lloc de treball.

Les quantitats corresponents a cada concepte es desglossaran en el catàleg o relació de llocs de treball.

Article 14

Complement de flexibilitat

Els caporals i agents que optin per fer 10 jornades flexibles de 8 hores al dia percebran un complement de flexibilitat fixat com a referència per l'any 2008 en les següents quantitats, que seran revisades pels propers exercicis amb el mateix increment que la resta de conceptes salarials:

CF: complement flexibilitat; A: agent; C: caporal.

CF	A	c
C. Flexibilitat anual	1.447,10	1.523,90
c. Flexibilitat mensual (10 m.)	144,71	152,39

Aquest complement s'abonarà en 10 fraccions mensuals, exceptuant els mesos de juny i desembre, tenint en compte que es descomptaran els dies de llicències, permisos, baixa per malaltia i/o accident no laboral que coincideixin amb jornades flexibles, encara que l'Ajuntament procurarà dintre del possible canviar la jornada flexible que no s'ha pogut realitzar per una altra.

Per a la realització d'aquestes jornades es tindran en compte els següents criteris:

Les jornades seran d'un torn sencer, es a dir 8 hores/dia.

Com a màxim es realitzaran 6 jornades de flexibilitat en cap de setmana o dia festiu i les restants seran en dia intersemanal.

Es considerarà jornada de flexibilitat en festiu aquella que més del 50% escaigui en festiu. Es considerarà jornada de flexibilitat en cap de setmana aquella es realitzi en dissabte, diumenge o la nit de divendres.

La notificació per la realització d'una jornada flexible s'haurà de fer amb una antelació mínima de 7 dies, podent-se reduir aquest termini sempre que hi hagi acord entre Ajuntament i treballador.

Hi haurà un mínim de 16 hores de descans entre jornades i es respectaran els períodes de vacances i les revetlles. No es podrà fer més d'una revetlla a l'any com a flexible, entenent com a revetlles els dies de Reis, Sant Joan, Sant Pere i Cap d'Any.

Una vegada realitzada la jornada flexible, la prefectura haurà de retornar 1 dia de descans entre els que en el calendari estaven assignats com a laborables, preferentment en el torn de nit i dintre dels 3 mesos següents a la realització del dia flexible i sempre que el servei quedi cobert.

Els delegats de personal podran demanar informació sobre la realització de les jornades flexibles.

Article 15

Complement de productivitat

El complement de productivitat retribuirà l'activitat i dedicació extraordinària, l'interès o iniciativa amb que es desenvolupi el lloc de treball i la seva contribució a la consecució d'objectius concrets.

La valoració de la productivitat s'haurà de fer en funció de les circumstàncies relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball i la consecució de resultats i objectius. El cap de cada departament serà el que valorarà aquesta circumstància.

En cap cas, les quantitats assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Les retribucions que donin dret al complement de productivitat seran informades a la Comissió Paritària perquè tingui coneixement d'aquestes.

Article 16

Complement de nocturnitat

Els treballadors que prestin els seus serveis en horari nocturn percebran un complement de nocturnitat.

L'import total del complement de nocturnitat que satisfarà l'Ajuntament de Premià de Dalt es fixa per l'exercici 2008 en 9.494,58 euros anuals. Aquest import s'ha obtingut a partir de 66 torns anuals a raó del 25% del sou base, i serà revisable anualment aplicant-se els increments que corresponguin al sou base.

A mes vençut els treballadors que realitzin torn de nit percebran a compte d'aquest complement de nocturnitat el 25% del sou base.

Quan algun treballador no realitzi la nocturnitat durant tot el mes complet, per a determinar la quantitat a percebre es dividirà l'import mensual entre 20 dies laborables i es prorratejarà pels dies treballats, descomptant-se els dies d'absència per baixa o indisposició.

Finalitzat l'exercici, si s'han realitzat menys de 66 torns de nit, es satisfarà un complement extraordinari de nocturnitat que es determinarà com segueix:

1. Càlcul de la diferència entre l'import total del complement de nocturnitat fixat en el paràgraf segon i les quantitats pagades a compte a les nòmines mensuals.

2. Càlcul de la diferència per jornada de nit: dividint l'import del punt 1 entre les jornades de nit efectivament treballats, no comptabilitzant-se cap tipus d'absències, independentment que siguin motivades per IT, indisposició, hores sindicals, hores compensades o altres circumstàncies.

3. A cada treballador li correspondrà l'import resultat de multiplicar els torns efectivament treballats de nit per l'import de complement extraordinari de cada torn d'acord amb l'apartat 2.

L'ingrés d'aquest complement extraordinari de nocturnitat s'efectuarà dins el primer trimestre de l'any següent.

Article 17

Complement de prolongació de jornada

Per aquest concepte es retribuirà a tot el personal funcionari que desenvolupi una jornada de treball que superi les hores/setmana fixades amb caràcter general, per al personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt.

L'import a percebre pels membres de la Policia Local en concepte de prolongació de jornada realitzada en horari nocturn es satisfarà a preu d'hora nocturna, així com a qualsevol treballador municipal que tingui aquest horari.

Article 18

Gratificacions

1. Aquest apartat s'entendrà exclusivament per a les hores extraordinàries o serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada de treball fixada en aquest Acord.

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que, mitjançant la deguda autorització, pugui prestar-se fora de l'horari habitual de cada funcionari o personal laboral, per treballs urgents.

Únicament es realitzaran aquells serveis extraordinaris que siguin conseqüèn-

cia de treball urgents i no previsibles, o els prèviament autoritzats per la regidoria corresponent.

L'import de gratificació per hora extra es fixarà anualment aplicant el mateix percentatge que l'increment salarial, sobre les taules en vigor.

Les hores extres festives o nocturnes s'incrementaran en un 50% afegit sobre el preu de l'hora extra normal.

A aquests efectes, s'entenen hores realitzades en dies festius les que tinguin lloc els dies expressament declarats festius en el calendari laboral i els diumenges per a tot el personal, exclosos els membres de la Policia Local que s'atendran al calendari propi de la Policia Local que combina els dies de treball i els dies de descans de cada agent considerant aquests com a festius.

Retribució de les suplències d'un altre empleat de superior nivell. Es percebrà la diferència de sou sempre que la suplència hagi estat autoritzada expressament per l'Ajuntament.

2. Campanya de poda realitzada per la brigada municipal:

Durant la campanya de poda que estableixi l'Ajuntament, el cap de la brigada, amb el vistiplau del regidor d'Urbanisme i Obres, informarà el Servei d'Intervenció municipal del personal de la brigada d'obres que realitzi treballs de poda dels arbres, percebent els empleats esmentats un plus pels imports que es detallen a continuació:

Per enfilar-se als arbres per podar a raó de 10,75 euros per dia.

Per recollir, tallar i traslladar les branques a raó de 7,17 euros per dia.

3. Compensació d'hores del personal.

Les hores extres, de formació o fora de l'horari habitual que hagin de realitzar-se en motiu d'activitats específiques o puntuals, d'acord amb el següent detall:

Hores de formació realitzades fora de l'horari habitual: es compensaran a raó de 1 x 1.

Hores per activitats puntuals fora de l'horari habitual: es compensaran:

A raó de 1 x 1,75 si són en dia laborable

A raó de 1 x 2 si són dies festius o nocturnes.

La compensació d'aquestes hores s'haurà de fer sempre tenint en compte que el servei ha de quedar garantit i preferentment dins els 3 mesos següents a la realització de les hores.

Només es podran compensar hores amb la prèvia autorització escrita del regidor.

4. Amb caràcter alternatiu es compensaran econòmicament, en els següents termes:

P: personal; EN: extra normal; EF: extra festiva nocturna.

P	EN	EF
Caporal Policia Local	28,94	28,94
Agent Policia Local.....	27,88	27,88
Oficial 1a brigada.....	16,08	24,66
Oficial 2a brigada.....	15,00	22,52
Peó brigada/conserges	13,93	21,44
Personal oficines i escoles	18,22	26,80

Article 19

Pagues extraordinàries

El personal percebrà 2 gratificacions extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre que seran satisfetes amb les nòmines de juny i desembre. La quantia de cadascuna consistirà en 1 mensualitat sencera de sou base, complements específic i de destinació per als funcionaris, i triennis.

L'abonament de les pagues extraordinàries del mes de juny i desembre es realitzarà el dia 22.

Article 20*Dietes i quilometratge*

S'aplicarà el règim de dietes establert per als funcionaris de l'Estat.

Les despeses de transport per raó de servei aniran a càrrec de l'Ajuntament, bé en vehicles oficials o en transport públic. S'entén per transport públic el que realitzi el recorregut d'anada i tornada des del domicili o l'Ajuntament fins al lloc de destinació i el recorregut de tornada.

Els treballadors que, degudament autoritzats, utilitzin el seu propi vehicle, se'ls assignarà la quantitat per quilòmetre que assenyali la legislació aplicable, així com les despeses de pàrquing i autopista.

El pagament d'indemnitzacions es realitzarà com a màxim en el mes següent de realitzats els serveis.

Article 21*Ingrés de la nòmina*

La data d'ingrés de la nòmina en els comptes bancaris serà el dia 25 de cada mes. L'Ajuntament confeccionarà un full de nòmina que serà lliurat mensualment a cada treballador, individualment. En aquest full s'hi detallaran el conceptes següents:

Sou base.

Triennis.

Ajudes familiars.

Complement de destinació (personal funcionari): nivell i import.

Complement específic (personal funcionari).

Complement de nocturnitat (si s'escau).

Complement de prolongació de jornada (si s'escau).

Complement de productivitat (si s'escau).

Gratificacions (hores extres, si s'escau).

Altres complements (si s'escau).

Retencions de la Seguretat Social.

Retencions de l'IRPF.

Altres retencions.

Així com el nom complet del treballador, antiguitat, categoria i data mensual que correspongui a la nòmina.

Article 22*Bestretes i préstecs personals*

Bestretes:

L'Ajuntament concedirà als treballadors inclosos en aquest pacte bestretes sense interès, a compte de les retribucions a percebre, en els casos següents:

Per l'import màxim de 2 mensualitats del sou brut que hauran de retornar-se en el termini màxim de 18 mesos. No obstant això, l'interessat podrà retornar-ho amb anterioritat. Es tindrà dret quan a l'empleat se li produeixin necessitats no previstes. Qui l'aconsegueixi necessitarà la firma de l'alcalde i es concedirà en el termini de 8 dies.

No es concediran 2 bestretes seguides llevat que existeixi causa justificada.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en què causi baixa i en el moment en què se li aboni la quitança.

Préstecs:

Es podran atorgar, dins dels límits pressupostaris existents, per:

Compra d'habitatge en propietat o la seva reforma, hipoteques, mobiliari, malalties greus, operacions, etc.

Altres casos no previstos, mitjançant el seu estudi previ

La quantitat màxima dels préstecs a atorgar al personal s'incrementa fins a 7.896,55 euros, creant-se una bossa anual màxima de 36.000 euros, quantitat que s'incrementarà anyalment d'acord amb l'IPC.

S'haurà d'acreditar documentalment les causes que motiven la sol·licitud del préstec.

Aquesta quantitat serà descomptada de la nòmina mensual durant 48 mesos continuats com a màxim, incrementant-se l'import a retornar amb l'interès que estableixi la Llei general de pressupostos de l'Estat en el moment de la concessió.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en què causi baixa i en el moment en què se li aboni la quitança.

Article 23

Paga d'assistència

S'estableix una prima única, per a tot el personal de l'Ajuntament de 821,00 euros l'any en concepte d'assistència. Anualment serà augmentada d'acord amb al percentatge pactat de l'any en què esdevingui pel seu abonament.

La quantitat establerta pel l'any 2008 es l'import descrit en el paràgraf anterior (821,00 euros), aquest import es veurà ampliat anualment fins l'any 2011 en el qual es quedarà consolidat, segons la taula que es descriu a continuació.

A: any; I: import en euros

A	I
2008	821
2009	903
2010.....	993
2011.....	1.092,75

Aquesta prima es cobrarà anualment el mes de març de l'any següent al que serveixi de base pel càlcul del seu pagament.

Per tenir dret al cobrament de la prima cal complir amb allò que estableix l'article 28, control de presència, d'aquest acord.

El personal amb una antiguitat inferior a l'any, però que al desembre de l'any sobre el que es calcula la prima sigui superior a 3 mesos, tindrà dret que el càlcul de la seva prima es faci sobre la part proporcional de temps treballat, per mesos sencers i prenent com a tals els períodes que ultrapassin els 15 dies naturals.

El personal que no estigui donat d'alta a l'Ajuntament el mes en què es paga la prima, però que hagi estat com a mínim 3 mesos treballant a l'Ajuntament durant el període de càlcul de la paga, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a la percepció de la part proporcional que li correspongui quan aquesta es faci efectiva al març de l'any següent.

La prima deixarà de percebre's, per cada dia laboral d'absentisme a la feina fins arribar al seu esgotament, d'acord amb el sistema de càlcul següent:

1. Falta d'assistència no justificada: minva d'un 100% el primer dia.
2. Falta d'assistència justificada; minva el 5% el primer dia de descompte i del 2% els dies següents (indisposició, etc), disposant de 2 dies l'any sense estar subjectes a descompte.
3. Falta d'assistència per malaltia justificada: minva del 5% el primer dia de descompte i el 2% els dies successius. En cas de nova baixa, el 5% el primer dia de descompte i el 2% els dies successius i així successivament a cada nova baixa, disposant de 4 dies l'any sense estar subjectes a descompte.
4. Baixes per maternitat: baixes o permisos per maternitat, o permisos d'adopció: no s'aplicarà cap descompte per aquesta causa.
5. En cas d'ingrés hospitalari, per malaltia o accident no laboral superior a 36 hores; la prima es calcularà descomptant-se del total de dies l'any a treballar el període d'ingrés hospitalari (segons les dades que constin als comunicats de l'ICS

per dies hàbils). Si al finalitzar l'hospitalització continua la baixa s'aplicarà el criteri ordinari en cas de malaltia del 2% diari de reducció.

6. Els percentatges de minva ho són sobre el total de la prima, no sobre les quantitats romanents.

7. Aquesta prima no disminuirà en cas que les faltes d'assistència siguin degudes a la utilització dels dies d'assumptes personals o aquells que s'anomenen a la llista de permisos retribuïts. Tampoc no minvaran la prima d'assistència els incompliments de la jornada laboral, per absència justificada, inferiors a 3 hores 45 minuts diaris, ni les baixes per accident de treball. En cas de jornades inferiors a les 7 hores, aquest marge seria del 50% de l'horari.

8. Perquè les baixes per accident de treball no tinguin repercussió en la prima d'assistència, l'Ajuntament podrà reclamar que els volants de confirmació de les esmentades baixes siguin avalats per l'ICS. Si els volants de confirmació no fossin avalats, per negativa dels empleats o discrepància de criteri mèdic del servei designat per l'Ajuntament, els descomptes a aplicar serien els mateixos que en les baixes per contingències comunes.

9. Pel personal amb dedicació a temps parcial, es determinarà el percentatge que suposa la seva dedicació sobre la total i s'aplicarà sobre el total de la prima, per determinar la quantia anual, sobre aquesta s'aplicaran els descomptes que correspongui per faltes d'assistència.

10. Per poder percebre íntegrament la prima d'assistència, el saldo anyal d'hores ha de ser positiu, un cop descomptades les hores que pertoquin per les causes legalment establertes. Si el saldo anyal d'hores és negatiu en més de 8 hores en cas de jornada completa (o les que corresponguin proporcionalment a la dedicació horària) es perdrà el dret a percebre la prima. En el cas que el saldo sigui negatiu en menys de 8 hores es tindrà dret a percebre el 50% de la prima i sobre aquest import s'aplicaran la resta de deduccions en cas que procedeixi. Als empleats que presentin a data 31 d'octubre un saldo anyal negatiu se'ls comunicarà aquest extrem per tal que abans de finalitzar l'any compleixin les seves obligacions horàries.

Article 24

Foment de l'ocupació

S'acorda destinar l'import equivalent a l'1,5% del capital destinat a retribuir el personal funcionari de l'Ajuntament per a foment de l'ocupació. Per al càlcul de l'esmentat import es prendrà com a referència les partides destinades a retribució del personal funcionari incloses en el capítol 1 del Pressupost de l'exercici anterior.

Per a l'any 2008 es destinarà el mateix percentatge de l'1,5% del capital destinat a retribuir el personal funcionari, prenent-se com a referència per al càlcul de l'esmentat import les partides destinades a retribució del personal funcionari incloses en el capítol 1 del Pressupost de l'exercici de l'any 2008.

Article 25

Valoració dels llocs de treball

L'Ajuntament de Premià de Dalt realitzarà la valoració de llocs de treball, ampliant l'existent i realitzada per la Diputació de Barcelona, i que serà revisada per aquest quan existeixin llocs de treball de nova creació o que existeixin llocs que han vist modificats les seves funcions o responsabilitats.

L'any 2008 es constituirà la Comissió de Valoració de Llocs de Treball, en la qual hi haurà representants de l'Ajuntament i dels delegats de personal, amb l'objectiu d'equiparar les retribucions entre col·lectius amb categories i llocs de treballs similars.

Les retribucions que perceben els treballadors actualment per sobre de les fixades per les valoracions de llocs no experimentaran cap tipus de reducció. Només s'aplicarà al personal de nou ingressat a l'Ajuntament.

CAPÍTOL 3
Condicions de treball

Article 26
Document identificatiu

L'Ajuntament dotarà al personal de la Policia Local d'una identificació professional amb l'homologació establerta per la normativa vigent en matèria de seguretat pública.

Article 27
Jornada laboral i horari

La jornada de treball del personal de l'Ajuntament serà la que en cada moment estableixi la Llei amb caràcter general per a la funció pública.

1. Policia Local

La jornada de treball dels membres de la Policia Local resta fixada en 40 hores setmanals, essent retribuïda la diferència horària mitjançant el complement de prolongació de jornada.

La Policia Local s'adaptarà a les següents normes:

a) L'horari de la Policia Local es dividirà en 3 torns diaris, de 8 hores intensives de treball cadascun. El torn de matí serà des de les 06.00 fins a les 14.00 hores. El torn de tarda serà de les 14.00 a les 22.00 hores. I el torn de nit serà de les 22.00 fins a les 06.00 hores de l'endemà.

b) Els torns tindran una rotativitat mensual, de manera que el torn de matí passarà a la nit, el torn de tarda passarà al matí, i el torn de nit passarà a la tarda, sempre que la situació ho permeti.

c) S'exceptua de l'horari jornada, quant a rotativitat i torns, el cap de la Policia Local i aquells que amb permís degudament justificat realitzen estudis personals o professionals, cursos o seminaris de formació, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

2. Personal d'oficines

L'hora d'entrada del personal adscrit a les oficines municipals serà entre les 07.30 i les 08.30 hores del matí i la sortida s'efectuarà entre les 14.30 i les 15.30 hores, de dilluns a divendres i dilluns de 16.00 a 18.25 hores. Els treballadors/ores amb fills menors de 14 anys podran augmentar el marge de flexibilitat a l'entrada fins a les 9.00 hores. La recuperació de l'horari flexible s'efectuarà durant el mateix mes.

L'horari d'atenció al públic quedarà establert de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i dilluns de 16.00 a 18.25 hores.

3. Brigada d'Obres

La jornada de treball dels membres de la Brigada d'Obres resta fixada en 40 hores setmanals, essent retribuïda la diferència horària mitjançant el complement de prolongació de jornada.

L'horari del personal de la Brigada municipal serà en jornada intensiva des de les 07.00 hores del matí fins a les 15.00 hores de la tarda, de dilluns a divendres.

4. Personal tècnic

El personal tècnic es regirà per l'horari pactat amb els respectius nomenaments signats amb aquesta corporació.

Article 28
Control de presència

Tot el personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord està obligat a fitxar i a utilitzar degudament els codis establerts per les entrades i sortides o altres incidències.

Els empleats que no estan sotmesos al rellotge, degut a que no els n'han instal·lat cap, haurà d'ésser el seu superior qui, de forma obligatòria i periòdica, ha d'enviar al Departament de Personal la justificació de la realització i/o les incidències dins de l'horari assignat del personal a les seves ordres.

Article 29

Descansos

El descans mínim diari entre jornades serà de 12 hores, i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, que comprendran, amb caràcter general, el dissabte i el diumenge.

S'estableix, per esmorzar, un temps de 30 minuts per al personal amb horari complet, essent aquest per a la Policia, amb el mateix caràcter, per a berenar o sopar. Per aquells que realitzin una jornada ampliada fins 10 o més hores, el citat descans serà de 60 minuts, que també es computarà com a temps de treball efectiu.

Policia Local: el descans mínim diari entre jornades serà de 16 hores, i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, a excepció dels canvis de torn, que serà el que correspongui a cada torn, sempre que la situació del personal ho permeti. El descans intersetmanal coincidirà amb dissabte i diumenge en setmanes alternes. En el torn de nit es tendirà a agrupar les festes intersetmanals corresponents a 2 setmanes o bé de 72 hores ininterrompudes.

Article 30

Calendari laboral

Les festes anyals seran les fixades per la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, es a dir, 12 festes nacionals i 2 locals.

Els membres de la Policia Local, atès el seu calendari peculiar, gaudirà de les mateixes festes, en el seu nombre total, repartides al llarg de l'any; i tindran la mateixa qualificació de festives independentment del dia de la setmana que s'escaigui.

Els calendaris laborals del personal de l'Ajuntament es confeccionaran d'acord amb el present Acord i seran exposats als taulers d'anuncis.

Els esmentats calendaris de treball fixen la distribució dels dies de treball, festius, descansos setmanals i anuals, i altres dies inhàbils amb expressió dels corresponents horaris diaris, en règim continu o de torns, havent de respectar en tot cas els límits establerts per la jornada de treball i els períodes de descans legalment o reglamentàriament establerts.

S'estableixen en 215 el nombre de dies de treball a l'any (365 dies a l'any, menys 52 diumenges, menys 52 dissabtes, menys 14 festes oficials, menys 23 dies hàbils de vacances, menys 9 dies d'assumptes propis).

El calendari laboral el fixarà per cada any la Comissió Paritària de Seguiment i Control, abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació.

Article 31

Quadrant de serveis de la Policia Local

S'establirà un quadrant de serveis en el qual vindran reflectides les festes intersetmanals a realitzar per cada membre. Un cop es trobi consolidat el seu cicle, aquest cicle no podrà modificar-se. El quadrant serà exposat al tauler d'anuncis de les dependències policials mensualment i abans del dia 25 del mes anterior al que l'afecti (sempre 6 dies abans). Després del dia 29 el quadrant tindrà caràcter d'inamovible, excepte acord d'ambdues parts. S'acceptaran les propostes d'intercanvi de festes o torns entre els membres de la Policia després de ser comunicats al cap de la Policia amb una antelació prèvia de 48 hores; i amb caràcter d'urgència tan aviat com sigui possible. Totes les modificacions es faran constar en el calendari de serveis.

Article 32

Vacances

Les vacances d'estiu serà de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment pel 75% del personal durant el mes d'agost, sempre que aquest període de vacances sigui compatible amb les necessitats del servei.

Les vacances d'estiu dels membres de la Policia Local es realitzaran durant els mesos de juliol i agost, cadascun dels mesos (torns) serà realitzat pel 50% de la

plantilla, essent aquestes de 31 dies naturals; rotatiu anyalment i amb una jornada diària de 8 hores durant 6 dies consecutius seguits de 2 dies festius, amb la rotació de torns determinada. Les hores realitzades en excés seran compensades al llarg de l'any.

La Policia Local podrà realitzar les vacances fora dels mesos d'estiu, a petició de l'interessat en un o en diversos períodes i si així ho autoritza l'Ajuntament; en cas de pactar la realització fora d'aquests mesos es compensarà amb 1 dia de gratificació per cada 5 dies de vacances fetes fora dels mesos citats.

El personal adscrit al servei municipal de la Brigada realitzarà les vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, cadascun dels mesos serà realitzat pel 25% de la plantilla, essent aquests 31 dies naturals; amb caràcter rotatiu dels mesos anualment.

No obstant això, el personal de la Brigada podrà, de forma individual, realitzar permutes de dies de les vacances entre ells, amb l'acord favorable del coordinador dels serveis municipals, sempre que no afecti el servei establert.

Els torns de vacances anyals seran assignats i concretats pel personal afectat dins del mes de març de l'any en què hagin de desenvolupar-se.

En el cas de malaltia o accident laboral abans de l'inici del període de vacances, al treballador afectat, prèvia presentació de la corresponent baixa, no li començaran a comptar com a vacances fins la presentació de l'alta facultativa, estenent-se aquestes fins la totalitat del temps de vacances sol·licitat.

S'estableixen 2 torns de vacances per Nadal i Setmana Santa.

Els torns de vacances de Nadal seran de 4 dies laborables cadascun, essent de realització del 50% del personal al primer torn i el restant 50% al segon.

Els torns de vacances de Setmana Santa seran de 4 dies laborables, essent de realització del 80% del personal el primer torn i el restant 20% el segon, a excepció del personal que integra el cos de la Policia Local que mantindrà el percentatge del 50% per cadascun dels torns.

Els dies de vacances establerts per Nadal i Setmana Santa corresponen als dies que, d'acord amb la legislació vigent, pot gaudir el personal en concepte de permís per assumptes personals.

Article 33

Llicències i permisos

El personal podrà absentar-se del treball pels motius que a continuació es relacionen. Aquesta absència suposarà el dret a la seva íntegra remuneració, menys quan s'indiqui el contrari de forma específica.

a) Matrimoni o unió estable de parella: 15 dies naturals. (Article 9 de 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. Els dies seran consecutius i naturals. El treballador podrà gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència).

La forma de justificació serà mitjançant el llibre de família (matrimoni) o certificat de convivència que acrediti la situació (formació de parella de fet).

b) Matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia per assistir-hi.

c) Naixement d'un fill: 5 dies laborals consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement

Aquest permís no és compatible amb el gaudi del permís de maternitat.

La forma d'acreditar-ho serà mitjançant el llibre de família.

d) Per maternitat 112 dies o 16 setmanes o 18 en cas de part múltiple. Les treballadores podran afegir el seu període d'ILT al període de vacances.

e) Defunció, malaltia greu o hospitalització.

Per la mort, malaltia greu, intervenció quirúrgica amb ingrés hospitalari del cònjuge o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, sogres, fills, avis, germans, cunyats i néts), el personal té dret a absentar-se 2 dies

laborables si el succés es produeix a la mateixa localitat del domicili i fins a 4 si és en una localitat diferent del municipi del lloc de treball.

Els dies laborables per ingrés hospitalari es podran gaudir durant el termini comprès entre l'ingrés i 4 dies posteriors a l'alta hospitalària.

Per les intervencions quirúrgiques sense ingrés realitzades en hospitals públics, concertats o privats, es disposarà de 2 dies laborables, fins el segon grau de consanguinitat.

En els supòsits de defunció del cònjuge que estableix el paràgraf primer, es tindrà dret a 4 dies laborables. Quan existeixin menors de 6 anys o disminuïts físics o psíquics, es podrà ampliar la llicència fins a 6 dies.

La forma d'acreditar-ho, serà mitjançant justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu de la defunció.

Quan la defunció sigui d'un familiar fins a quart grau de consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a 3 hores retribuïdes per assistir al sepeli.

f) Per traslladat de domicili, sense canvi de residència: 1 dia. Si comporta trasllat a una altre localitat: 2 dies.

g) Per exàmens d'estudis homologats: el dia corresponent a l'examen. Si es treballa al torn de nit es podrà optar per la jornada anterior. Caldrà justificar que es realitza aquest examen.

Per a la preparació de convocatòries públiques d'accés o places vacants d'aquesta corporació pel procediment d'oposició o concurs oposició, el personal que hi concorri disposarà dels 2 dies laborables immediatament anteriors a la celebració del primer exercici.

Les llicències per estudis particulars sobre matèries relacionades amb el lloc de treball, serà d'aplicació el que regula l'article 149 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

h) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Les treballadores tindran dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins de la jornada de treball. (Es necessari justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball).

Forma d'acreditar-ho: justificant que n'acrediti la necessitat dins la jornada de treball i el temps indispensable per a efectuar-los.

i) Per lactància d'un fill o una filla menors de 12 mesos: 1 hora diària, divisible en 2 fraccions de 30 minuts o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement i certificat de l'empresa en la que treballi el pare o la mare en el qual es certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

j) Per deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, que haurà de justificar-se.

k) Funcions sindicals

Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini en aquest pacte o bé legalment en aquesta matèria.

Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment. Es considerarà com a permís per a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats.

Forma d'acreditar-ho: justificant relatiu a l'exercici de funcions sindicals o a la realització del curs en els dies i hores assenyalats.

l) Per altres causes que vénen regulades en el Decret 214/1990, de 30 de juliol, Reglament del personal al servei de les entitats locals i legislació de la funció pública vigent.

m) Dies de lliure disposició

2 dies de lliure disposició per aquells treballadors que compleixin el sisè trienni, incrementant-lo en 1 dia més per cada trienni complet a partir del vuitè.

(Regulació establerta a l'article 48.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic).

En cas de necessitat degudament justificada, la duració d'aquests permisos serà objecte de l'ampliació oportuna, si així ho autoritza la corporació, amb la valoració i estudi dels departaments afectats on el treballador presti els seus serveis.

Article 34

Sol·licitud dels permisos

Els permisos i llicències es sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant l'aplicació informàtica o procediment que s'estableixi, en aquells casos en què el personal no tingui accés a aquesta aplicació informàtica, es realitzarà amb l'imprès establert a aquest efecte. Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) es comunicarà al més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat perquè ho posi en coneixement del Servei de Recursos Humans. En qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que ha originat el permís o llicència.

Amb caràcter general, els permisos i llicències es gaudiran immediatament després que s'hagi produït la causa que els motiva.

Reconèixer el gaudiment de 16 hores trimestrals per a assumptes propis, amb el caràcter de recuperables, prèvia sol·licitud amb una antelació mínima d'1 setmana excepte causa justificada, restant subordinada la concessió a les necessitats del servei.

Article 35

Llicències per assumptes particulars i propis

L'empleat amb més d'1 any de servei actiu a la corporació pot sol·licitar llicència sense retribució amb reserva del lloc de treball per un termini no superior a 3 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 3 mesos cada 2 anys, si bé, excepcionalment, s'estudiaran les sol·licituds de permisos de durada superior. La concessió d'aquests permisos se subordinarà a les necessitats del servei.

L'empleat continuarà en situació administrativa de servei actiu mentre duri la llicència. Durant aquest temps, es mantenen tots els drets, deures i responsabilitats inherents a la situació de servei actiu, en particular, el pagament de la quota a la Seguretat Social.

Article 36

Excedències

S'aplicarà el que disposi la legislació vigent.

Article 37

Dret a la intimitat

L'Ajuntament protegirà la intimitat personal de cada empleat quant a les intromissions il·legítimes en aspectes derivats de les seves funcions en els termes establerts per l'article 18 de la Constitució.

Amb la finalitat de respectar el dret a la intimitat personal, s'evitarà la publicació del nom o bé d'altres dades personals quan es confeccionin notes, articles, o bé informació general dirigida cap a fora de l'Ajuntament de Premià de Dalt, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.

Article 38

Segona activitat

Els empleats que per a realitzar les tasques del seu lloc de treball han de gaudir d'unes determinades condicions físiques, podran sol·licitar a l'Ajuntament que valori la possibilitat d'adscriure'ls a altres llocs de treball.

Especialment, el personal del cos de la Policia Local de més de 55 anys d'edat, previ informe del cap de la Policia Local i del cap de Sanitat, d'acord amb les disposicions legals vigents en tot moment.

Article 39

Gratificacions per anys de servei

L'Ajuntament atorgarà un premi especial per antiguitat en els següents casos:

Amb ocasió de complir 25 anys de servei a l'Ajuntament de Premià de Dalt, 1 mensualitat i mitja extra del salari.

Amb ocasió de complir 35 anys de servei a l'Ajuntament de Premià de Dalt, 2 mensualitats extres del salari.

En cas que la jubilació sigui anterior al compliment dels anys de servei però dins del mateix any, el treballador rebrà la gratificació corresponent als anys de servei en el moment de jubilar-se.

Article 40

Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació, que no puguin ésser imputables a una actuació dolosa del treballador i amb una valoració de la Comissió Paritària, sobre els actes fets amb motiu del seu treball.

Article 41

Accidents de circulació i retirada del permís de conduir

La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles a motor, la cobriran les pòlisses d'assegurança dels vehicles corresponents.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial o administrativa, amb motiu d'accident de trànsit o altres, no impedirà que, mentrestant, l'empleat segueixi cobrant el salari que tingués assignat a la seva categoria en aquest moment, i que l'Ajuntament pugui habilitar-lo en un altre lloc de treball; tot això, sempre que la suspensió del carnet de conduir no es degui a ingestió de drogues o alcoholisme.

Article 42

Organigrama dels llocs de treball

L'Ajuntament confeccionarà i posarà a disposició dels treballadors un organigrama dels llocs de treball que mantindrà actualitzat de manera permanent.

Article 43

Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al treballador el 100% de les retribucions íntegres.

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran ser suprimits els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

CAPÍTOL 4

Condicions professionals

Article 44

Sistema d'accés

El sistema d'accés a les places de funcionari serà el legalment vigent. L'Ajuntament es compromet a la no-discriminació segons estableix la Constitució espanyola.

L'Ajuntament es compromet a convocar en propietat o en pràctiques, i en el termini màxim d'1 any, les places de funcionaris necessàries. Les mencionades places únicament es podran cobrir interinament quan sigui justificada la falta de personal i sempre per un temps inferior a 1 any.

Article 45

Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els treballadors hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquest, i haver prestat serveis efectius, durant al menys 2 anys com a funcionari de carrera en cossos o escales del grup de titulació al qual pertanyi.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Quan es desenvolupin funcions superiors, l'empleat tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball que efectivament desenvolupa sense que aquest fet suposi la consolidació administrativa de la situació, d'acord amb el que estableixi la legislació vigent en cada moment.

L'Ajuntament fomentarà la possibilitat d'ascens de categoria creant places de nova qualificació.

Article 46

Salut laboral

A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei.

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

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

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

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

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

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

La corporació haurà de:

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

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

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

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

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

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

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

Article 47

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

Seràn funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

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

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

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

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

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

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

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

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específiques reconeguts en el capítol 7 d'aquest Acord. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i 1 representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 48

Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per a altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

El personal de nou ingrés pertanyent al cos de Policia o qualsevol altre treballador que consideri que el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

Article 49

Capacitat disminuïda

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

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

Article 50

Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o

la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

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

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 51

Formació

Es crearà una Comissió de Formació formada per un nombre igual de representants del Comitè d'Empresa i de l'Administració, amb les funcions següents:

Garantir la participació de tots i cadascun dels treballadors.

Aprovar la programació del Pla de formació anual.

Aprovar els aspirants a la participació als cursos.

Disposar de la informació pressupostària per a la formació interna.

Controlar el compliment de les hores anuals de formació que l'Ajuntament ha de garantir als treballadors.

Controlar i gestionar i aplicar el Pla de formació.

Autoritzar qualsevol curs que vulgui realitzar qualsevol treballador.

La composició d'aquesta Comissió Paritària serà de 2 delegats de personal, 1 cap de Recursos Humans i 1 regidor de Recursos Humans.

Pla de formació anual

L'Ajuntament destinarà com a mínim un 0,1 % del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió, anual, per garantir aquest Pla.

Es dividirà en programada i no programada:

Programada: la promou i organitza l'Ajuntament d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal.

Hi podran assistir, dins i fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els treballadors que tinguin caràcter de fixos en plantilla, així com el personal interí sense limitacions de temps.

El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els treballadors pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.

Si un treballador desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho.

La sol·licitud es farà arribar al Departament de Recursos Humans, on s'eleva a la Comissió de Formació per ser valorada.

Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.

Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun treballador, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà a Recursos Humans.

La reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no-aprovació de posteriors sol·licituds de formació.

En tot cas, és responsabilitat de la Comissió de Formació aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

La formació mínima anual serà de 20 hores per a tots els col·lectius.

No programada: és la que duen a terme puntualment els treballadors per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal. Pot arribar al treballador interessat des del Servei de Recursos Humans o bé en pot tenir coneixement per altres vies. Se'n distingeixen 2 apartats:

Formació relacionada amb el lloc de treball:

Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza el treballador segons el seu lloc de treball.

Ha de ser d'un alt interès pel treballador, pel seu cap o l'Ajuntament.

Es tindrà en compte el nombre d'hores de formació que ha fet el treballador durant l'any anterior i l'actual.

Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa, sempre que sigui possible.

La Comissió de Formació decidirà si és factible o no la realització de la formació.

Si el treballador és baixa de l'Ajuntament haurà de retornar l'import invertit per l'Ajuntament en formació durant els últims 12 mesos.

Formació personal:

L'Ajuntament ha de preveure una partida del 0,05% del Pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió, anual, per ajuts als treballadors amb interessos de formació (beques). Serà la Comissió de Formació la que prioritzi aquests ajuts en cas de conflicte.

Es concediran les beques en funció de la disponibilitat econòmica. Si el nombre de sol·licituds supera la quantitat assignada, es concediran les beques sobre la base dels següents criteris:

Relació del contingut formatiu amb les tasques que es realitzen a l'Ajuntament.

Nombre de beques concedides durant els anys anteriors

No haver realitzat cap tipus de formació l'any de la petició, ni tenir-ne cap de previst

Quan no hi hagi suficients diners per becar la totalitat de la formació s'adjudicaran per ordre de les que obtinguin la puntuació més alta.

Si al finalitzar l'activitat formativa, el treballador no presenta el certificat d'aprofitament del curs, haurà de tornar l'ajut a l'Ajuntament.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball.

Si el treballador és baixa de l'Ajuntament haurà de retornar l'import invertit per l'Ajuntament en formació durant els últims 12 mesos.

Durant el primer trimestre i el tercer trimestre, la Comissió Paritària es reunirà per valorar totes les propostes de despeses que tinguin, i senyalar si correspon o no l'atorgament de beques en aquest sentit al treballador.

Article 52

Normalització lingüística

La corporació facilitarà els instruments adequats per potenciar el coneixement i ús de la llengua i cultura catalana. Així mateix, oferirà al personal gratuïtament i en horari laboral cursos de català per obtenir els nivells B o C.

Article 53

Material i vestuari

La corporació facilitarà la roba adequada de treball 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

En els annexos es relacionaran les peces de roba i la seva periodicitat.

Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal que garantiran en tot cas, una uniformitat digna i suficient, donant compliment als períodes de renovació establerts (maig i setembre) i atenent al seu deteriorament i qualitat.

La Policia Local vestirà l'anomenat uniforme rural, segons el que estableix el Decret 217/1987, de 28 de maig, publicat per la Generalitat de Catalunya, els dies assignats per la Prefectura de la Policia Local.

S'estableix l'obligatorietat de dur la roba de treball, per part de tots aquests diferents col·lectius durant la jornada laboral.

La roba que es deteriori per raons derivades del servei abans del termini de durada establert, serà substituïda per altra de nova, prèvia presentació d'aquesta.

No es podran fer servir peces de vestir facilitades pel consistori per part de cap empleat fora de la jornada de treball (veure annex).

Article 54

Suplències i organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

L'Ajuntament establirà els mecanismes adequats per cobrir les absències temporals dels llocs de treball.

Pel que fa a la Policia Local, l'Ajuntament cobrirà les faltes de personal, a la fi que el servei no sigui prestat per un sol agent, aquest servei serà com a mínim de 2 membres (caporal i agent o bé 2 agents).

Article 55

Permis de conduir

Seràn a càrrec de la corporació les despeses que comporti la renovació del permís de conduir dels treballadors que condueixin habitualment vehicles de servei públic de propietat municipal, així com dels que utilitzin el vehicle propi per raons de treball.

Les despeses a abonar serà d'aquell permís de conduir de la categoria necessari per conduir el vehicle que utilitzi en el treball.

Forma d'acreditar-ho: rebuts de pagaments dels diferents impresos, taxes, revisió mèdica, etc.

Article 56

Assistència jurídica

La corporació garantirà l'assistència jurídica al personal adscrit a aquest Acord, sempre que la necessitat com a conseqüència de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits en què el funcionari hagi actuat amb negligència, engany o mala fe en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del funcionari.

Article 57

Situacions especials i compensació horària

Per als membres de la Policia Local, quan per raons indispensables (intervencions, detencions, atestats, denúncies, catàstrofes, incendis, inundacions, o situacions anàlogues, etc.) hagi de perllongar-se o modificar-se la jornada normal de treball, aquestes hores seran considerades com a extraordinàries i seran retribuïdes segons les taules establertes en l'article 18.

Quan aquestes situacions siguin motivades per la falta de personal i no siguin situacions anàlogues a les anteriorment esmentades, la no-acceptació de prestar el servei per part del funcionari sol·licitat a aquest efecte, en cap cas no serà motiu de sanció o comminació de cap tipus per la part oposada en cada moment.

S'abonarà com a hores extres el temps necessari per la assistència a judici que, motivada per resolució judicial, sigui obligatòria, sempre que es produeixi fora de

l'horari de treball fixat i que sigui conseqüència de conflictes derivats de la prestació del servei. Aquest temps necessari serà el realment realitzat, més 1 hora si aquesta assistència comporta la incorporació al servei.

Opcionalment l'afectat podrà renunciar a l'abonament com a hores extres i gaudir del doble del temps emprat sempre que l'Ajuntament manifesti el seu acord. Aquest punt s'entendrà extensiu a tot el personal de l'Ajuntament.

El personal de torn de nit, considerant que aquest torn impedeix el seu normal descans, gaudirà de mitja jornada en el torn anterior, abans de finalitzar aquest.

Article 58

Jubilació

La jubilació del personal podrà ser:

1. Voluntària, a sol·licitud del treballador.
2. Forçosa, al complir l'edat legalment establerta.
3. Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.
4. Parcial, quan existeixi consens entre treballador i Ajuntament.

Procedirà la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el treballador reuneixi els requisits i condicions establertes en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

La jubilació forçosa es declararà d'ofici al complir el treballador els 65 anys d'edat.

No obstant això, l'Administració podrà prolongar el període de jubilació en aquells casos que, degudament motivats i estudiats, es resolguin de forma favorable.

Procedirà la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el treballador reuneixi els requisits i condicions establertes en el règim de Seguretat social que li sigui aplicable.

Article 59

Ajuda per jubilació o invalidesa

L'Ajuntament, a través de la unitat administrativa corresponent, es farà càrrec de totes les gestions administratives relacionades amb l'assistència sanitària i/o jubilació dels empleats de la corporació.

S'abonarà l'import íntegre del darrer mes en què es produeixi la jubilació o la invalidesa, així com una gratificació igual a 1 mensualitat íntegra. Aquesta gratificació serà per aquells treballadors que arribin a la jubilació forçosa i no serà compatible amb altra gratificació per concepte de jubilació, de les previstes a l'article 60 d'aquest pacte.

Voluntàriament, el jubilat podrà demanar a l'Ajuntament de Premià de Dalt l'avançament de la paga de pensió fins que la cobri; que en aquest moment serà automàticament retornada.

Article 60

Incentiu a la jubilació voluntària anticipada

El personal al servei d'aquest Ajuntament que de forma voluntària es vulgui jubilar anticipadament i compleixi els requisits exigits per la Seguretat Social, se'ls abonarà per l'Ajuntament, les següents quantitats en funció de l'edat de l'interessat i prèvia la resolució declarant jubilat al treballador per la Seguretat Social.

E: edat (anys); I: import en euros.

E	I
60	10.000
61	8.500

E	I
62	7.000
63	5.500
64	4.000

Article 61

Pla de pensions

L'Ajuntament s'adherirà a un Pla de pensions conjunt per a tot el personal de l'Ajuntament que de forma voluntària s'hi vulgui acollir.

L'aprovació del Pla de pensions serà elaborat per l'Ajuntament.

Article 62

Defunció

En cas de defunció s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi la mort de l'empleat, així com una gratificació igual a 1 mensualitat íntegra.

CAPÍTOL 5

Condicions socials

Article 63

Cobertura sanitària

a) El personal subjecte a aquest Pacte serà sotmès a un reconeixement mèdic, en els termes establerts a l'article 48 del present Pacte.

b) Es reservarà un lloc de treball adequat per l'empleat que es trobi afectat per qualsevol malaltia que no el permeti realitzar el seu treball habitual, sempre que així ho hagi diagnosticat el tribunal d'inspecció mèdica.

c) En cas de malaltia o accident l'Ajuntament, amb caràcter de millora voluntària, abonarà les prestacions obligatòries i la quantitat necessària per a completar el 100% del salari.

d) S'abonarà el 100% del cost dels vidres òptics o lents de contacte i el 75% del cost de la muntura de les ulleres als treballadors que acreditin que els són necessàries per al seu treball, o bé a aquells que se'ls fessin malbé o se'ls trenquessin en el compliment de les seves funcions, amb una quantitat màxima de 238,90 euros pels vidres òptics o lents de contacte i 161,26 euros per la muntura. Per poder gaudir d'aquest dret ha de transcorre un termini de 2 anys entre l'abonament d'unes ulleres i altres, a excepció d'aquells supòsits en els quals es justifiqui mitjançant informe oftalmològic que ha variat la graduació de la visió.

De forma excepcional i justificada i previ informe del cap del departament corresponent, s'abonaran les despeses que s'esmenten al punt d) en cas que el trencament de les ulleres s'hagués produït per motius de feina encara que les ulleres trencades tinguessin menys de 2 anys.

Forma d'acreditar-ho: presentació de factures de centre oftalmològic. Si és la primera vegada, l'interessat haurà d'acreditar la necessitat de correcció òptica, amb la presentació d'informe d'un metge oftalmòleg.

Article 64

Ajudes per matrimoni i/o naixement de fills

Els ajuts per matrimoni, inici de convivència de fet o naixement de fill es fixen en la quantitat de 251,26 euros incrementant-se dita quantitat anualment d'acord amb l'IPC, i aplicant-se proporcionalment a la dedicació horària de l'empleat.

Forma d'acreditar-ho:

- a) Matrimoni: llibre família o certificat matrimoni.
- b) Parella de fet: document notarial o inscripció en registre de parelles de fet.
- c) Naixement: llibre de família o certificat de naixement.

Article 65

Ajudes per fills o familiars amb disminució

La corporació ajudarà als empleats pares o mares de fills menors d'edat disminuïts físics o psíquics, fent-se càrrec del pagament complet de l'educació especial que fos necessària, sempre i quan que, en el cas de disminuïts psíquics, assisteixin al Centre Psicopedagògic del Maresme o bé altre centre pactat, sempre que compleixin els requisits següents:

- a) Que la persona disminuïda no rebí ingressos propis de quantia suficient per al seu manteniment.
- b) Que s'acrediti la condició legal de disminuït.

Si s'acrediten amb regularitat mensual despeses no subvencionades per altres organismes públics, siguin aquestes despeses de: docència, rehabilitació, tractament i/o transport, i es compleixen els requisits dels apartats a) i b), s'atorgarà també mensualment, per l'import de la quantitat justificada, amb un màxim de 300 euros.

L'empleat té l'obligació de comunicar a la corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la persona disminuïda que sigui determinant per la supressió o modificació de l'ajuda.

CAPÍTOL 6

Condicions sindicals

Article 66

Capacitat

Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per a exercir accions administratives i judicials en tot el que faci referència a l'àmbit de les seves competències.

Article 67

Garanties facultats dels òrgans de representació

Els membres de l'òrgan de representació (delegats de personal funcionari), com a representats legals dels treballadors, tindran les garanties i facultats següents:

- a) Audiència de l'òrgan de representació en els supòsits que es segueixi expedient disciplinari a un d'ells.
- b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en matèries relatives a l'àmbit de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- d) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica professional per raó del desenvolupament de la seva representació.
- e) Disponibilitat de fins 180 hores anuals corresponents a la seva jornada de treball, sense disminució de retribució, per a l'exercici de les seves funcions de representació. Aquest nombre d'hores serà desglossat segons la seva necessitat d'utilització.
- f) Tots els membres de l'òrgan de representació podran assessorar el personal afectat per aquest Pacte-conveni en totes les qüestions i sol·licituds que es refereixin a la seva relació amb la corporació per raó del lloc de treball ocupat i als drets i deures derivats d'aquesta relació.

Article 68

Competències dels òrgans de representació

Els òrgans de representació del personal subjecte a aquest Acord tindran, entre d'altres, les competències següents:

- a) Rebre informació d'aquells assumptes de personal que afectin al conjunt

o a diversos col·lectius i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.

b) Gaudir de tots els altres drets que, per la seva condició de representants del personal, li siguin reconeguts per la legislació vigent.

Article 69

Negociació col·lectiva

La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ajustarà a la representació de les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes pel consistori.

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres dels òrgans de representació.

Article 70

Obligacions sindicals

Els òrgans de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.
- b) Guardar silenci professional, individual i col·lectiu, en totes aquelles matèries sobre les quals siguin informats, amb caràcter confidencial, per la corporació.
- c) Notificar a la corporació tots els canvis de membres que es produeixin.

Article 71

Seccions sindicals

La corporació reconeix expressament les següents facultats de les seccions sindicals i professionals acreditades:

- a) Reconèixer les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball i plantejar-les davant la corporació i davant dels propis òrgans de representació.
- b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels afiliats a aquesta i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.
- c) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica professional per raó del desenvolupament de la seva representació.
- d) Convocar assemblees en els centres de treball, fora de l'horari laboral, i sempre que les circumstàncies ho requereixin.
- e) Disposició d'un crèdit de 100 hores anuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dintre de la secció sindical. Per la disposició d'aquestes hores hauran de designar-se les persones que en faran ús.

Article 72

Mitjans materials

L'Ajuntament dotarà als òrgans de representació i seccions sindicals del material d'oficina i dels textos legals o administratius relacionats a les seves funcions, els quals hauran de ser sol·licitats mitjançant comunicació dirigida a l'Alcaldia.

L'Ajuntament facilitarà un espai dotat amb mobiliari i equipament informàtic per poder desenvolupar les funcions dels representants dels treballadors funcionaris.

Article 73

Serveis mínims

En situacions de vaga, els serveis essencials per la comunitat seran negociats entre la representació de la corporació i la del personal dins del marc bàsic dels serveis mínims establerts.

Article 74*Garantia personal*

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, els que sofreixin els representants amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com el que es produeixi en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec.

Article 75*Assemblees*

L'òrgan de representació o les seccions sindicals reconegudes podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

Seràn requisits per a convocar una assemblea:

a) Comunicar per escrit la seva celebració a la corporació amb una antelació de 2 dies hàbils.

b) Indicar en aquest escrit l'hora i lloc de celebració, l'ordre del dia i les dades del que convoca.

Si, abans de les 24 hores anteriors a la data de celebració, l'Administració no formulés objeccions motivades, es podrà celebrar l'assemblea sense altre requisit posterior.

Es podran celebrar assemblees dintre de l'horari laboral, amb les següents condicions:

a) La convocatòria es referirà a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.

b) S'autoritzaran fins un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes a mes.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Entrada en vigor de jornada laboral de treball els dilluns a la tarda.

L'horari d'atenció al públic serà l'establert en l'article 27 d'aquest Pacte, no obstant això i en atenció a facilitar les mesures de conciliació de la vida laboral, es continuarà realitzant el treball de tarda els dimarts, fins la finalització del curs escolar, quedant establert que la realització del dilluns a la tarda, tal i com estableix l'article anterior, quedarà fixat en el mes de setembre de 2008.

2. Control de presència

L'article 28 del present Pacte estableix que tothom ha d'utilitzar els controls de presència i codi establert en cada moment. No obstant això, aquell personal que, com a conseqüència de la seva especialització, tingui necessitat d'un horari laboral obert i a més siguin autoritzats per l'Alcaldia, quedarà exempt del control establert en l'article mencionat en aquest paràgraf.

3. Distribució de l'Acord

L'Ajuntament de Premià de Dalt facilitarà còpies de l'Acord, una vegada publicat en el *Butlletí Oficial* de la Província, a tots els membres dels òrgans de representació i seccions sindicals.

Així mateix, tindrà còpies de l'Acord a disposició de tots els treballadors que ho sol·licitin.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

Queden derogats tots els pactes, acords, annexos o qualssevol altres, anteriors al present Acord o que contradiguin aquest.

DISPOSICIÓ FINAL*Entrada en vigor*

El present Acord entrarà en vigor al dia següent de la seva signatura.

No obstant això, allò que faci referència al capítol 2 en referència a les condicions econòmiques, s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2008.

ANNEX 1

Roba de treball

Es dotarà de roba de treball als col·lectius que més endavant s'especifiquen. Aquestes dotacions es faran en la primera quinzena del mes de maig (roba d'estiu) i la segona quinzena del mes de setembre (roba d'hivern). Al personal de nova incorporació al lloc de treball, se li lliurarà en primer lloc el vestuari adient a l'estació climatològica en què s'incorpori.

A la roba de treball hi tindrà dret qui ocupi establiment, per concurs, oposició o concurs oposició, un lloc de treball en plantilla.

El personal temporal tindrà dret a la roba que s'indiqui, en el seu cas, específicament per ell en cada apartat, que serà a retornar al finalitzar el contracte que estarà en dotació.

En aquells casos en que sigui precís, es diferenciarà per sexes.

ANNEX 2

Vestuari de la Policia Local

D: descripció; DI: dotació inicial; RE: reposició estiu (peces x any); RH: reposició hivern (peces x any).

D	DI	RE	RH
Camisa màniga curta.....	2	2 x 1	
Camisa màniga llarga.....	2		2 x 1
Corbata.....	1		1 x 1
Sabates o botes.....	1 parell	1 x 1	
Mitjons.....	2 parells	2 x 1	2 x 1
Pantalons d'estiu.....	1	1 x 1	
Jersei.....	1		1 x 2
Anorac o caçadora pell.....	1		1 x 3
Impermeable de 2 peces.....	1		1 x 5
Botes d'aigua.....	1 parell		1 x 6
Gorra.....	1	1 x 1	
Guerrera o similar.....	1		1 x 2
Pantalons d'hivern.....	1		1 x 1
Guants negres.....	1		
Cinyell (1).....	1		
Carpeta portainformes.....	1		
Xiulet i cordó.....	1	1 x 1	

(1) Juntament amb funda de manilles, fundes d'arma i munició, material de defensa, etc., que es reposaran d'acord amb el grau de deteriorament.

ANNEX 3

Vestuari de la Brigada

D: descripció; DI: dotació inicial; RE: reposició estiu (peces x any); RH: reposició hivern (peces x any).

<u>D</u>	<u>DI</u>	<u>RE</u>	<u>RH</u>
Camisa màniga curta o polo.....	2	2 x 1	
Pantalons d'estiu	2	2 x 1	
Sabates d'estiu.....	1 parell	1 x 1	
Jersei.....	1		1 x 1
Pantalons d'hivern	2		2 x 1
Camisa de màniga llarga	2		2 x 1
Caçadora d'hivern o armilla.....	1		1 x 2
Botes	1 parell		1 x 1
Mitjons	2 parells	2 x 1	2 x 1
Anorac.....	1		1 x 3
Impermeable (1).....	1		
Guants (1).....	1 parell		

(1) Es reposaran d'acord amb el grau de deteriorament.

(08.156.094)

RESOLUCIÓ

TRE/2007/2008, de 9 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del I Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre (codi de conveni núm. 4303042).

Vist el text del I Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, subscrit per les parts negociadores en data 12 de febrer de 2008, i presentat per les mateixes parts en data 22 de maig de 2008, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 68.5 i 170.1 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del I Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre (codi de conveni núm. 4303042) en el Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a les Terres de l'Ebre.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tortosa, 9 de juny de 2008

FERMÍ ANDRÉS I MOLINS
Director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

El present Acord regula les relacions de treball entre el Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre i els/les treballadors/es al seu servei que integrin la plantilla del personal laboral i funcionari.

Les condicions de treball d'aquest personal es regiran pel present Acord i si s'escau per les disposicions legals vigents que li sigui d'aplicació.

Article 2

Àmbit personal, funcional i territorial

Aquest Acord s'entendrà aplicable al personal laboral i funcionari que presta els seus serveis al Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre o en qualsevol dels seus centres de treball.

Queden exclosos d'aquest conveni:

El personal professional en prestació de serveis.

El personal eventual de confiança.