

RESOLUCIÓ

TRE/2564/2007, de 22 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 la Roca del Vallès per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808282).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 d'octubre de 2006, 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; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808282) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 22 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2006-2009

CAPÍTOL I**DISPOSICIONS GENERALS I GARANTIES SINDICALS****Article 1****Objecte i norma supletòria**

Aquest Acord, negociat a l'empara del que és disposat en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en l'article 32,35 i següents de la Llei 9/1987, de 12 de maig, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (amb les modificacions introduïdes per la Llei 7/1990, de 19 de juliol), regula les condicions de treball del personal funcionari que presta serveis per l'Ajuntament i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per a tot allò que no estigui recollit, previst, ni resolent en aquest Acord, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències i als reglaments de funcionament dels diferents col·lectius quan hagin estat elaborats vàlidament entre la corporació i la representació legal dels treballadors.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió de Seguiment i Interpretació per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per a aquest acord.

Article 2**Ambit d'aplicació**

El present Pacte s'aplicarà a tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament de la Roca del Vallès.

Queden exclosos de l'àmbit d'aquest Pacte els funcionaris que exerceixin càrrecs de confiança i d'assessorament especial, excepte per l'article 43 i el capítol 5 del present Pacte, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

Article 3**Ambit temporal**

Aquest Pacte entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci la seva aprovació, després de la firma dels representants del personal, si bé és cert que els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener del 2006 i seran vigents fins al dia 31 de desembre del 2009.

Aquest Pacte es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o a qualsevol de les seves pròrogues, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un acord que el substitueixi, aquest Pacte continuarà en vigor.

Article 4**Vinculació a la totalitat**

El present Pacte forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per a la seva aplicació, ha de

ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no podran ser aïlladament considerats.

En cas que l'autoritat, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels tribunals i, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o la part anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Pacte quedarà en vigor.

Article 5**Règim interior**

Els empleats de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, pel caràcter de les seves funcions, estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i secret professional en els assumptes que coneixin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

Article 6**Comissió de Seguiment**

Constitució i composició de la Comissió de Seguiment

El present Pacte s'interpretarà d'acord amb el sentit literal de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen al signar-lo.

En els 30 dies següents a l'entrada en vigor del present Acord quedarà constituïda una única Comissió de Seguiment, de composició paritària, integrada pels representants de la corporació i de les organitzacions sindicals que formen part dels òrgans de representació i que han prestat la seva conformitat al present Acord, l'acreditació nominal dels quals es realitzarà en el termini de 7 dies.

Normes de funcionament de la Comissió de Seguiment

1. La Comissió de Seguiment serà presidida pel alcalde o altre membre de la corporació que designi en la seva substitució. Actuarà com secretari amb veu però sense vot, un funcionari del servei de règim interior.

2. Els acords que s'adoptin quedaran reflectits com a tals en l'acta de la corresponent reunió, que subscriuran la representació de la corporació i dels empleats públics. Els acords s'inclouran com part integrant del present Acord una vegada siguin ratificats per l'òrgan component per aprovar aquest.

3. Les reunions ordinàries de la Comissió de Seguiment se celebraran cada 4 mesos. Les convocatòries es realitzaran el primer mes de cada quadrimestre natural i es remetran a les parts amb 3 dies d'antelació, incloent a més de l'ordre del dia, la documentació necessària per a la seva discussió.

4. L'ordre del dia s'elaborarà en atenció a les propostes presentades per cadascuna de les parts, juntament amb la documentació corresponent, en el quadrimestre anterior al de la convocatòria.

5. Les reunions extraordinàries es convocaran a instància de les parts integrants de la Comissió de Seguiment, o de les centrals sindicals amb representació, en el termini de 6 dies hàbils a partir del registre de la corresponent sol·licitud, la qual haurà d'acompanyar-se de la pertinent documentació.

6. Per a quedar vàlidament constituïda la Comissió de Seguiment serà necessària la presència de, almenys, 2 representants de cadascuna de les parts.

7. Una vegada constituïda la Comissió de Seguiment, es procedirà a la constitució en el termini de 1 mes de les taules sectorials per als col·lectius de: Policia Local, serveis administratius, reglamentació de la segona activitat, etc.

Aquestes taules sectorials, el reflex legal de les quals es troba en l'article 31 de la llei 9/1987, del 12 de juny, modificada per la Llei 7/1990 de 19 de juliol, es reuniran almenys 1 vegada al trimestre, i serviran per l'anàlisi de les peculiaritats dels col·lectius a dalt citats, a fi de la determinació de les seves condicions de treball en aquelles matèries o aspectes que no hagin estat objecte de determinació o de decisió per part de la taula general de negociació.

Funcions de la Comissió de Seguiment

Les funcions d'aquesta Comissió de Seguiment seran:

Vetllar per l'aplicació de l'establert en el present Acord.

Interpretar i desenvolupar les normes que integren l'Acord.

Resoldre quants aspectes conflictius sorgeixin o puguin sorgir en la interpretació i aplicació de les disposicions que integren el present acord.

Totes aquelles que puguin ser-li atribuïdes a l'empared de les disposicions, presents o futures de l'Acord. Les seves decisions, en el marc del present Acord, tindran caràcter vinculant per a les parts, si bé, la seva aplicació se supedita a l'aprovació per l'òrgan municipal competent quan s'exigeixi per imperatiu legal.

Article 7

Mesa de negociació

A l'empared de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, es constituirà i es reunirà, com a mínim, 1 vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la corporació o per acord entre aquesta i els delegats de personal.

Serà competència d'aquesta mesa rebre informació de:

a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).

b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.

d) El disseny i l'aprovació de plans de formació.

e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.

f) La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn dels plans d'ocupació en l'Administració.

g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Acord.

h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.

i) Les matèries d'indole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.

j) Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

k) Bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.

l) Bases i convocatòries de provisió de llocs.

m) Serveis mínims en situació de vaga.

Article 8

Garanties de les condicions més beneficioses

Les condicions que es fixen en aquest Acord es consideren mínimes.

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

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 9

Retribucions econòmiques

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

Les retribucions establertes per a cada categoria o lloc de treball tenen el caràcter de retribució bruta mínima consolidada i, per tant, no poden ser compensables ni tampoc absorbibles.

Es reconeixeran els triennis per antiguitat de tots els treballadors de l'Ajuntament. Els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertanyi, les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, quant al reconeixement de serveis fets en qualsevol Administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin 3 anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertanyi.

El temps d'interinatge computarà a efectes de consolidar triennis.

Article 10

Pagues extraordinàries i meritacions

Les pagues extraordinàries seran de 2 a l'any. Una al mes de juny i un altra al mes de desembre, corresponent cada un a 1 mensualitat íntegra d'acord a la data d'ingrés. Les meritacions d'ambdues pagues seran les següents:

Paga de juny, efectes 1 de gener a 30 de juny.

Paga de desembre, efectes 1 de juliol a 31 de desembre.

Els funcionaris/funcionàries de nou ingrés percebran la part proporcional al temps treballat en el moment en què es produeixi la meritació.

Article 11

Aplicació del complement de destinació

Les normes per aplicació a cada cas concret dels trams de complement de destinació, segons el grup, respectant els mínims actuals:

Grup A: tram de complement de destinació 24-28.

Grup B: tram de complement de destinació 22-26.

Grup C: tram de complement de destinació 18-22.

Grup D: tram de complement de destinació 14-18.

Grup E: tram de complement de destinació 10-14.

L'Ajuntament modificarà la plantilla l'1 de gener de 2007 incrementant 2 punts a tots els grups, tant en els trams mínims com en els màxims d'aquest complement.

Quan un treballador s'incorpori a un nou grup, li serà aplicat el nivell inferior de complement de destinació d'aquest grup.

Cada 2 anys de permanència en un nivell de complement de destinació, suposarà un increment de 2 punts de complement de destinació, fins al nivell màxim que correspon al grup on es troba el treballador.

Per als canvis legals de grup s'aplicarà el criteri anual, fins assolir el nivell màxim del nou grup.

Quan un treballador ocupa una plaça de plantilla que correspon a un grup superior al que ell pertany se li aplicarà almenys el nivell mínim de complement de destinació que correspongui a la plaça de plantilla que ocupa.

La permanència de 2 anys o més en un nivell de complement de destinació consolida aquest complement, independentment de la plaça de plantilla que s'ocupi a partir d'aquell moment.

Article 12

Plus/complements

Plus de nocturnitat

Es defineix com la quantitat compensatòria per jornada treballada que coincideixi entre les 22.00 i les 6.00 hores, la qual serà retribuïda amb un complement de:

15 euros durant l'any 2005

16 euros durant l'any 2006

17 euros durant l'any 2007

18 euros durant l'any 2008

Aquest complement s'incrementarà en 1 euro per cada esglaó dins l'escala de comandaments.

Aquest plus no es percebrà si el servei nocturn es compensa amb hores extraordinàries nocturnes.

Productivitat

Es defineix com a quantitat compensatòria per l'especial rendiment i dedicació extraordinària, l'interès o iniciativa amb que es desenvolupa els llocs de treball, sempre que suposi una millora en els seus resultats.

Anyalment es destinarà una quantitat, prèviament pactada entre la representació dels treballadors i de l'Ajuntament, amb la finalitat de cobrir suficientment aquest concepte.

La paga de productivitat es meritara al final d'any i s'ingressarà en la nòmina del mes de desembre, que serà satisfeta sempre que no s'emeti informe desfavorable i motivat per part del cap de l'àrea o recursos humans.

Article 13

Revisió del catàleg i valoració dels llocs de treball

La corporació es reserva el dret a realitzar tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

La corporació es compromet a fer una revisió de la valoració dels llocs de treball, en un període màxim de 2 anys, a partir de la signatura d'aquest conveni a fi de corregir les anomalies que s'observin, que seran estudiades i proposades per la Comissió de Seguiment.

Després de la signatura, d'aquest Pacte, s'establirà un calendari de treball entre els representants dels treballadors i l'Ajuntament a fi d'actualitzar la valoració dels llocs de treball.

Article 14

Indemnitzacions per raons del servei

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-los de les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis.

1. Dietes. Quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

Per estada: 58,90 euros.

Per manutenció: 18,33 euros, mitja i 36,66 euros, completa.

Dieta completa: 95,56 euros.

2. Despeses per desplaçament. Quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

a) Transport públic. Segons justificació, l'import dels bitllets.

b) Automòbil particular. S'estableix una indemnització de 0,27 euros per quilòmetre.

c) Moto particular. S'estableix una indemnització de 0,11 euros per quilòmetre.

d) Sempre que sigui possible, l'Ajuntament facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

Article 15

Serveis extraordinaris

Els representants del personal seran informats de les gratificacions per serveis extraordinaris als empleats públics de la corporació.

Els serveis extraordinaris mai no tindran caràcter habitual i continuat, limitant-se a necessitats inajornables del servei públic. L'Ajuntament estudiarà i aplicarà els mètodes necessaris per a la millora de l'organització del treball, evitant en la mesura del possible les imprevisions.

Els serveis extraordinaris tindran caràcter voluntari, tret de necessitats urgents, i hauran de distribuir-se de forma rotatòria, equitativa i mitjançant un quadrant específic a l'efecte, entre el col·lectiu afectat que manifesti el seu interès a realitzar-les.

Els serveis extraordinaris no podran excedir anualment de les 1.300 hores en cada lloc tipus, llevat de les que es realitzin com a conseqüència de supòsits d'emergència, que no entraran dins del còmput, entenent les emergències les produïdes per catàstrofes o similars.

Les hores de servei extraordinari es compensaran com a mínim en un 50% amb temps de repòs, el qual haurà de coincidir amb el mateix tipus de dia treballat (laborable per laborable i festiu per festiu). Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme l'apartat anterior seran remunerades d'acord amb els criteris següents:

G: grup; PHEDL: preu hora extraordinària en dia laborable.

G	PHEDL
A	33,00
B	27,00
C	25,62
D	19,12
E	17,39

G: grup; PHEDF: preu hora extraordinària en dia festiu

G	PHEDFN
A	34,00
B	28,50
C	27,64
D	20,59
E	18,71

G: grup; PHEHN: preu hora extraordinària en horari nocturn

G	PHEHN
A	36,00
B	30,00
C	27,64
D	20,59
E	18,71

G: grup; PHEDFN: preu hora extraordinària en dia festiu nocturn

G	PHEDFN
A	38,00
B	32,00
C	29
C	22
D	20

Pel col·lectiu de la Policia Local

G: grup; PHEDL: preu hora extraordinària en dia laborable

G	PHEDL
A	mateix import que l'hora ordinària + 30%
B	mateix import que l'hora ordinària + 30%
C	31,00
D	26,00
Caporals	29,00

G: grup; PHEN: preu hora extraordinària en horari nocturn

G	PHEN
A	mateix import que l'hora ordinària + 30%
B	mateix import que l'hora ordinària + 30%
C	34,00
D	28,00
Caporals	31,00

G: grup; PHEN: preu hora extraordinària en dia festiu

G	PHEN
A	mateix import que l'hora ordinària + 30%
B	mateix import que l'hora ordinària + 30%
C	34,00
D	28,00
Caporals	31,00

G: grup; PHEDFN: preu hora extraordinària en dia festiu nocturn

G	PHEDFN
A	mateix import que l'hora ordinària + 30%
B	mateix import que l'hora ordinària + 30%
C	37,00
D	31,00
Caporals	34,00

Aquests imports s'incrementaran anualment en un percentatge igual al que prevegi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al conjunt de les retribucions del personal de les administracions públiques.

Les hores extraordinàries tenen caràcter excepcional i no podran superar els límits legals, llevat de situacions d'emergència. Els treballs extraordinaris dels treballadors del grup A seran retribuïts per altres conceptes.

Les hores extraordinàries que siguin retribuïdes seran incloses, com a màxim, en la nòmina del mes següent al de la seva prestació.

La compensació per descans es farà:

Per 1 hora extraordinària en dia laborable: 1 hora i 45 minuts.

Per 1 hora extraordinària nocturna-laborable: 2 hores.

Per 1 hora extraordinària en dia festiu: 2 hores.

Per 1 hora extraordinària en dia festiu i nocturna: 2 hores i 15 minuts.

Les hores acumulades per aquest motiu es gaudiran quan la necessitat del servei ho permeti o sinó seran abonades.

Si amb motiu d'una necessitat derivada del servei, s'ha de perllongar la jornada de treball més enllà del horari en la que aquesta finalitza, es computarà tot el temps que s'hi dediqui com hores extres extraordinàries en dia laborable, tenint en compte que es comptarà com 1 hora sencera de fraccions horàries de 20 minuts o més.

Les parts signants d'aquest Pacte acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de les situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal:

a) Causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural, i seran compensades amb temps de repòs.

Article 16

Treballs de categories diferents

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents, dins el grup al que pertany i sempre amb el consentiment del treballador i el vistiplau del delegats del personal, i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, sempre que aquestes siguin superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 17

El rebut del salari o nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte corrent de cada treballador o treballadora serà el dia 28 de cada mes o l'anterior si és festiu, excepte les pagues extraordinàries de juny i desembre, que es faran abans del dia 23 dels mesos indicats. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

El personal i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

El personal percebrà l'antiguitat per triennis vençuts. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la funció pública.

El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària, excepte en els casos previstos legalment en la normativa vigent, rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament al treballador o a la treballadora d'un rebut individual, confidencial i justificatiu del pagament. El rebut del salari haurà de reflectir clarament:

a) Nom i cognoms, DNI, data d'alta, antiguitat, categoria professional, modalitat de contractació, número de registre i número de Seguretat Social del treballador o de la treballadora.

b) Nom de la corporació, nom del centre de treball i domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i CIF.

c) Data, període d'abonament i el total dels dies retribuïts.

d) Tots i cadascun dels conceptes pels quals es percep la retribució i quantia.

e) Tots i cadascun dels conceptes pels quals i sobre els quals s'efectua una retenció o deducció dels havers, del tant per cent i de la quantia.

f) Total del salari brut, total de les retencions i total del salari net.

Forma de pagament: transferència bancària.

CAPÍTOL 3

Horaris i jornada laboral

Article 18

Calendari laboral/ quadrant de servei

El calendari laboral i el quadrant de servei són els instruments tècnics per mitjà dels quals es fa la distribució de la jornada i s'estableixen els horaris -diari, setmanal i mensual- de treball de tot el personal. Anualment s'aprovarà el calendari laboral i el quadrant de servei d'acord amb aquestes normes i en el marc de la mesa de negociació, durant l'últim trimestre de l'any anterior.

Són laborables tots els dies de l'any excepte els relacionats a continuació, els quals seran festius:

Dissabtes i diumenges.

Festes oficials.

Festes locals.

23 dies laborables de vacances anyals.

9 dies de llicència retribuïda per assumptes propis.

Les festes relatives a les compensacions horàries que correspongui quan la jornada laboral sigui superior a l'establerta.

Es garanteixen 14 dies de festa oficial, dintre de la jornada de dilluns a divendres.

Article 19

Jornada de treball

1. La jornada laboral ha de ser l'establerta per llei per tots els funcionaris, excepte el col·lectiu de la Policia Local que està adscrit al règim de la jornada perllongada, del present pacte. Per aquesta ampliació ha de percebre un argument d'un 10% del salari brut mensual. El règim de jornada perllongada serà voluntari.

2. El còmput de la jornada màxima anual serà de 1.583 hores. Pels membres de la Policia Local adscrits al règim de jornada perllongada el còmput màxim anual serà de 1688 hores.

3. Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim, 14 hores.

4. S'estableix un temps de descans obligatori i no substituïble en jornada intensiva superior a 6 hores i igual o inferior a 8 hores de 30 minuts, i de 60 minuts per les de més de 10 hores, computable com a jornada de treball, que es gaudirà, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada.

5. Els dies 24 i 31 de desembre la jornada laboral serà fins a les 3 de la tarda.

6. Per aquell personal que treballi per torns, s'estableixen un número de 28 caps de setmana a l'any, com a mínim.

7. Per al col·lectiu de la Policia Local els canvis de servei prèviament anomenats es comunicarà a l'interessat al més aviat possible i amb resolució motivada, tret de necessitats del servei. El quadrant de servei de la Policia Local s'elaborarà conjuntament amb els representants del seu personal i entrarà en vigor de l'1 de gener al 31 de desembre.

8. En el cas de que no s'arribi al còmput anual d'hores de treball efectiu previst, el romanent

d'hores pendent serà destinat preferentment a la formació continuada del personal.

Article 20

Horaris

a) El personal d'oficines, administratiu i tècnic treballarà de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores i 1 dia a la tarda de 16.30 a 19 hores. L'horari tindrà 2 components: una part del temps fix, i d'obligat compliment, que serà de 8.30 a 14.30 hores. Una part d'horari flexible que es podrà complir de les maneres següents: de les 8.00 a les 8.30 hores, de les 14.30 a les 15.00 hores, i en horari de tarda des de les 16.00 hores fins a les 20.00 hores. Per acord entre el treballador i l'Ajuntament aquesta part d'horari flexible es podrà complir d'altres maneres.

b) L'horari de la Policia Local és de torns intensius i rotatoris de matí, tarda i nit de 6.00 a 14.00 hores, de 14.00 a 22.00 hores i de 22.00 a 6.00 hores, distribuïts en cicles de treball que es succeïen ininterrompidament al llarg de l'any.

c) La resta del personal no previst als paràgrafs anteriors farà l'horari que es pacti en acord individual o s'hagi previst a la convocatòria de la plaça. Aquests horaris podran figurar en l'annex d'aquest Pacte.

d) De l'1 de juliol fins a l'1 de setembre, la jornada laboral serà de 35 hores setmanals.

L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer al més aviat possible.

Els funcionaris de la mateixa categoria podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tingui planificat, el que serà autoritzat sempre que aquest canvi no afecti a l'operativitat del servei.

Per el col·lectiu de la Policia Local, els canvis de servei prèviament nomenats es comunicaran a l'interessat al més aviat possible i amb resolució motivada, tret de necessitats del servei. Aquests canvis no podran afectar els funcionaris en més de 6 ocasions. La prefectura haurà de vetllar perquè aquestes modificacions es facin de forma objectiva i equitativa entre tot el personal afectat.

Els canvis es notificaran per escrit que contindrà les causes que justifiquen les necessitats del servei motivadores del canvi.

S'entén per necessitats del servei aquells fets imprevistos que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per garantir el bon funcionament dels serveis o aquells que tot i ésser previsibles, arran del sorgiment de noves circumstàncies difícils de preveure, fan necessari un increment significatiu dels efectius que conformen el servei ordinari.

Els canvis de servei que no siguin per necessitats del servei es consideraran hores extres als efectes de la seva compensació.

Article 21

Vacances, permisos, llicències i excedències

1. El període de vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, seran de 23 dies laborables o dels dies que en proporció corresponguin si el temps de prestació de serveis fos menor.

Amb caràcter general el seu règim és el següent:

8. Les vacances hauran de gaudir-se dintre del corresponent any natural, preferentment en el

període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, conforme a la planificació que s'efectui per la prefectura de cada sector, unitat, centre, servei o secció, en cada cas, de comú acord amb els empleats públics, i s'ha de comunicar aquesta planificació al servei del règim interior amb anterioritat l'1 d'abril, o amb almenys 1 mes d'antelació en el cas de sol·licituds individualitzades no incloses en la planificació general.

S'estableix un període mínim per gaudir les vacances de 5 dies laborables consecutius, sempre que els corresponents períodes de vacances siguin compatibles amb les necessitats del servei.

Almenys 10 dies laborables hauran de gaudir-se dintre del període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre. Quan per necessitats de servei no poguessin gaudir-se, es compensarà amb 3 dies més de vacances.

2. En el cas d'incapacitat temporal, les vacances anuals quedaran interrompudes i es gaudiran acabada aquesta incapacitat si és compatible amb la finalització de l'any natural.

3. Es disposarà de 9 dies de permís retribuït l'any per assumptes personals sense justificació. L'acumulació de més de 2 dies d'assumptes personals es sol·licitarà preferentment en Setmana Santa, Nadal o dies de pont.

Aquests dies es computaran com a jornada laboral efectivament treballada.

Aquests dies s'hauran de sol·licitar amb la major antelació possible i únicament es podran denegar si n'hi ha més d'un 20% de baixa o absentisme laboral, dins el corresponent departament o àrea, o per necessitats justificades del servei.

Tant la sol·licitud dels dies personals com la denegació, si s'escau, del seu gaudi, hauran de ser formalitzats per escrit. Si no es poden fer perquè el servei no ho permet, es faran l'any següent fins al 15 de febrer o es pagaran.

4. El personal al servei de l'Ajuntament de la Roca del Vallès tindrà dret a les llicències i permisos retribuïts i no recuperables per les següents causes:

a) En els supòsits de naixement i adopció o d'acolliment permanent o preadopiú d'un o una menor, 5 dies.

b) 3 dies naturals per defunció del cònjuge, pares o fills del treballador, naturals o per afinitat.

c) Per la mort, accident, la malaltia greu o hospitalització d'un o una familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no contemplats en l'apartat anterior, 2 dies naturals si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins 4 dies si és en una altra localitat.

d) 2 dies per canvi de domicili. Si comporta un canvi a una altra localitat, fins a 4 dies.

e) 1 dia per matrimoni d'un parent, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Serà de 2 dies si el succés és fora del territori de Catalunya.

f) El personal que es trobi cursant estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials alliberadors. Per als exàmens parcials no alliberadors es podrà disposar del temps estrictament necessari, essent en tots els casos obligatòria la presentació del justificant d'assis-

tència a les esmentades proves, per la qual cosa s'haurà de demanar permís amb 72 hores com a mínim d'antelació.

g) El temps indispensable per assistir a la consulta mèdica, essent obligatòria la presentació del justificant d'assistència.

h) Per assistència a cursos tècnics de preparació del part amb avis previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

i) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per a complir-los. Són considerats així les citacions judicials i les compareixences davant qualsevol altre organisme oficial.

j) Per realitzar funcions de representació del personal d'acord amb la legislació vigent i aquest pacte.

k) 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable. En formació de parella s'exigirà presentar certificat de convivència i estar registrat com a parella de fet.

l) Es tindrà dret a 1 hora d'absència del treball per incapacitat física o psíquica del cònjuge o del pare o mare si conviu amb el treballador/a.

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

n) Per al personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment al respecte.

b) Especificitats dels permisos de lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència.

1. Els funcionaris amb un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare són funcionaris, només l'ells pot exercir aquest dret.

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

a) Els funcionaris que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu 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 funcionaris tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el funcionari o funcionària ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís de maternitat que regula l'apartat 4.

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadopiú d'un infant menor de 3

anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els funcionaris tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a).

d) El règim retribuït establert per les lletres a), b) i c) és aplicable 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 i 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 als funcionaris que tenen a càrrec directe seu 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 funcionàries tenen dret a un permís de 18 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la funcionària, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En 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 el que disposa la lletra a), i sens perjudici de les 6 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 3 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 preadopiú com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 18 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon comptades, a elecció de la funcionària o del funcionari, 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 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 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 de 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 18 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 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

6. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la funcionària o funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 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 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

7. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels funcionaris que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals funcionaris 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, el funcionari o funcionària gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

8. Es pot atorgar també als funcionaris 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 filla 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 funcionari o funcionària, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres funcionaris, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

Per a la resta de supòsits, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent.

Cas de produir-se canvis normatius, s'aplicarà la norma prevalent i més beneficiosa.

Els permisos i llicències es concediran a sol·licitud i justificació per part dels interessats de les necessitats de concessió. Quan a la causa sigui un fet imprevisible (malaltia, naixement, defunció, etc.) solament farà falta comunicar-ho al més aviat possible. Aquests permisos i llicències hauran d'acreditar-se documentalment d'acord amb la normativa vigent, elaborada per l'Ajuntament i els representants sindicals.

Resultarà d'aplicació el règim de llicències i permisos previst a la nova 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.

Excedències

Serà d'aplicació directa el que estableix el Decret legislatiu 1/97, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i el Reglament de personal al servei de les entitats locals, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol i la legislació vigent pel règim administratiu, existent en aquesta corporació.

Article 22

Permisos no retribuïts

1. Els permisos per assumptes propis no retribuïts es concediran per un temps mínim de 7 dies i un acumulat no superior a 6 mesos de durada cada 2 anys i per causa degudament justificada, sempre que l'absència del funcionari no causi greu detriment en el rendiment efectiu del seu negociat, secció o servei, i s'ha de cursar la sol·licitud amb 15 dies d'antelació. En el cas que aquest permís li sigui denegat, abans de la resolució definitiva, es donarà audiència a l'interessat a través del servei de règim interior.

Article 23

Permisos per assistència jurídica

1. Els funcionaris que per raons del servei hagin de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans (és a dir, fora de la jornada laboral de l'interessat), seran compensats amb 55 euros. Quan el dia de compareixença al jutjat fos festiu per al treballador, aquestes hores seran gratificades com a hores extraordinàries festives o temps de descans, a elecció de l'Ajuntament.

Si la compareixença davant del jutjat fos dins l'horari de la jornada planificada del funcionari, aquest solament farà la compareixença i li comptarà com si hagués fet la jornada sencera.

Els funcionaris que treballin en jornada nocturna i hagin de comparèixer al jutjat després de finalitzar-la, solament faran la compareixença a fi i efecte d'anar el més descansat possible i li comptarà com si hagués fet la jornada sencera.

Per a càlcul de les hores extraordinàries per assistència a judici es tindrà en compte el lloc i l'hora de presentació del funcionari, l'origen i distància fins al lloc i el temps d'estada.

La compareixença davant un jutjat s'haurà de justificar documentalment. Per obtenir aquest document, el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té al seu poder i on constarà l'hora de finalització de la sessió o qualsevol altre document semblant.

Les despeses provocades pels desplaçaments seran satisfetes a càrrec de l'Ajuntament o be es

facilitaran els mitjans adients per fer possible aquest desplaçament.

CAPÍTOL 4

Condicions de treball

Article 24

Organització del treball

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

Els canvis d'organització col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, es negociaran amb els representants del personal.

Article 25

Relació o catàleg de llocs de treball

La corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, podrà modificar la relació de llocs de treball, prèvia negociació col·lectiva.

Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria de la mesa de negociació.

La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.

Anualment, la corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la mesa de negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

Tot això en els termes establerts en l'article 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del Reial decret legislatiu 781/1986 i article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La relació de llocs de treball és pública.

Article 26

Selecció de personal

La selecció del personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els representants sindicals de l'Ajuntament tenen ple dret a participar en la confecció de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de personal de nou ingrés.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà 1 representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal, amb veu però sense vot.

Article 27

Funcionarització

1. La corporació, amb negociació prèvia amb la representació sindical i en el marc de la mesa de negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/1988, de 28 de juny, i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

2. Als processos de funcionarització que es poguessin establir se'ls aplicaran com a mínim els següents criteris:

a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per presentar-se a les proves en condicions idònies.

3. En el marc de la mesa de negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

Article 28

Formació

L'Ajuntament té el deure de promoure la formació i el reciclatge dels funcionaris al seu servei, ja sigui creant cursos propis, o bé fomentant la participació en cursos elaborats per institucions apropiades.

Els funcionaris tindran el dret i el deure d'assistir als cursos de formació general, perfeccionament i promoció organitzats per l'Administració o les institucions apropiades, gaudint dels beneficis que a continuació es relacionen:

El permís retribuït necessari per a l'assistència al curs durant el seu temps de desenvolupament, inclòs el necessari per al seu desplaçament.

Amb la finalitat de facilitar la formació dels treballadors i la seva qualificació professional, tindrà dret a gaudir fins a un màxim de 40 hores anuals de permís retribuït, per a assistir a cursos de perfeccionament, promoguts per l'Ajuntament o a petició de l'interessat.

Aquestes hores es computaran com a jornada laboral efectivament treballada.

L'Administració podrà enviar als funcionaris a cursos, seminaris, taules rodones i congressos referents a la seva especialitat i treball específic, quan de la seva assistència es puguin derivar beneficis per a l'organització. L'assistència a aquestes activitats formatives serà obligatòria per al funcionari, a qui se li abonarà, a més del seu salari, les despeses de viatge i dietes que corresponguin.

Dels criteris de selecció, assistència, i grau d'aprofitament dels cursos de formació s'informarà a la Comissió de Seguiment. Així mateix, la Comissió informarà de tots aquells aspectes relatius a la realització i avaluació de les activitats formatives, que no es trobin plenament desenvolupades en el present Acord.

Quan el curs pugui realitzar-se en règim de plena dedicació i aquesta mesura resulti més convenient per l'organització del treball, l'Administració podrà concertar amb el treballador la concessió d'un permís per a la realització d'aquest tipus de cursos amb reserva del lloc de treball i percepció d'havers, així com de les despeses ocasionades en concepte de matrícula, viatges, manutenció i allotjament.

Aquells treballadors que, per circumstàncies excepcionals, no puguin participar en cursos en els quals estiguin interessats o els hagin oferts, seran els primers en fer-los quan sigui possible.

L'Ajuntament es farà càrrec de les dietes, el quilometratge, les quotes d'inscripció i altres despeses que el curs comporti.

L'Ajuntament adquireix el compromís de incloure una aportació econòmica en aquest concepte.

En el supòsit que algun treballador sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat. Aquestes accions formatives individuals, contemplades en el Pla de formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la corporació segons l'acord al què s'arribi amb el treballador.

Pel responsable de la corporació es donarà trasllat als representants del personal, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i sigui d'interès per al col·lectiu d'empleats.

La corporació es compromet a l'organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

Vist que per un correcte desenvolupament de la tasca policial és necessari un bon estat físic, als membres de la plantilla de la Policia Local se'ls facilitarà la gratuïtat d'accés a totes les instal·lacions esportives del municipi.

Article 29

Promoció interna i plans d'ocupació

La formació forma part del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Acord regulador reconeixen el dret del personal a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguessin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Acord regulador pacten el següent:

Reconèixer el dret dels funcionaris locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

Que els procediments de selecció s'adaptin a fi i afecte de facilitar la promoció dels funcionaris de categories inferiors, valorant adequadament la capacitat rebuda i els mèrits que concorrin en aquests.

L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió de Control i Seguiment del present Acord regulador per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent. Es podrà presentar a aquestes places de promoció interna tot el personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits necessaris. Sempre que legalment sigui possible, en el cas de ser l'única plaça a la convocatòria, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta es convocarà en oposició lliure.

Facilitar l'adaptació de l'horari dels treballadors per assistir als cursos de promoció professional.

En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà el personal afectat d'un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o equivalent i nivell i sense detriment de les retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement específic.

Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc dut a terme, excepte el complement específic.

L'Ajuntament es compromet a la no-utilització d'empreses de treball temporal (ETT), tret de supòsits de força major.

Article 30

Borses de treball

1. Les borses de treball es confeccionaran amb els aspirants que, no havent superat les proves selectives de personal amb caràcter indefinit, haguessin superat almenys, una de les proves d'aptitud. A aquesta afecte, la Comissió de Selecció remetrà juntament amb la proposta de resolució, els aspirants a integrar la borsa de treball de cada categoria.

2. L'ordre de prelatió en les borses de treball vindrà determinat pel major nombre de proves d'aptitud aprovades i la puntuació final obtinguda en aquestes proves. En cas d'empat cal atènyer-se a la major puntuació final obtinguda en pràctica, i de persistir l'empat a la major edat.

3. La constitució de les noves borses deixarà sense vigència les anteriors, excepte en aquelles categories que no s'hagin realitzat proves selectives, o no hagi estat possible constituir aquestes borses.

4. La gestió de les borses de treball la farà Comissió de Seguiment.

5. Els aspirants inscrits en la borsa de treball estaran obligats a l'acceptació del lloc de treball ofert quan els correspongui d'acord amb el nombre d'ordre que ocupin. La rescissió unilateral del contracte per part del treballador o la renúncia del lloc ofert comportarà automàticament la baixa de l'aspirant en la borsa de treball, excepte en els supòsits que a continuació es relacionen, en els quals es mantindrà el seu nombre d'ordre mentre romanguin en ells:

Període d'embaràs o el corresponent al de maternitat o situacions assimilades.

Malaltia o incapacitat temporal.

En el supòsit de renúncia per acompliment d'altre lloc de treball, degudament acreditat, l'aspirant passarà a l'últim lloc de la llista.

6. Els aspirants a les borses de treball que conclouguin el seu contracte temporal es reincorporaran a la borsa de la seva categoria en l'ordre de prelatió que tinguessin inicialment, quan el període total de contractació fos inferior a 6 mesos, i en últim lloc quan fos superior.

7. Sent necessària o previsible la cobertura interina d'una vacant, i en absència de borsa de treball en aquesta categoria, es convocaran proves selectives específiques per a la creació d'una borsa de treball, fent pública la convocatòria per mitjà de la premsa local.

Article 31

Mobilitat del personal

La mobilitat dels funcionaris locals de Catalunya cap als llocs de treball d'altres administracions locals o de l'Administració de la Generalitat és una possibilitat que ha de considerar-se plenament vigent des de 1984, independentment que encara no estigui totalment reglamentada.

Per això les parts signants acorden que mentre no es reglamenten totalment el dret a la mobilitat és possible promoure casos puntuals de mobilitat a petició del treballador afectat amb l'acord favorable de les administracions afectades. Si es dona el cas i està previst el sistema de concurs per a la provisió del lloc de treball de destinació, caldrà que el treballador superi el concurs junt amb la resta d'aspirants.

Article 32*Regim disciplinari*

El règim disciplinari dels funcionaris d'aquest Ajuntament es regirà quant a la tipificació de faltes i sancions, així com al seu procediment, segons la legislació vigent aplicable, o en tot cas a les normes que conté el Reglament de personal al servei de les entitats locals. Amb anterioritat a la resolució d'un expedient sancionador o davant la imposició de sancions, els representants de personal així com les seccions sindicals hauran d'estar informats a fi que puguin al·legar el que estimin convenient.

Quant al personal als treballadors i treballadores que per motiu de sanció sigui suspesos de feines i/o salari en la mateixa resolució de sanció es fixarà la data de reincorporació al servei.

Els representats dels treballadors així com a les seccions sindicals seran informats de l'inici d'expedients per causes lleus, greus o molt greus. També s'informarà als representants dels treballadors d'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

CAPÍTOL 5*Condicions socials***Article 33***Jubilació anticipada*

1. L'edat de jubilació del personal serà amb caràcter preferent quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la carència suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

La jubilació anticipada voluntària haurà d'ésser promoguda i facilitada per l'Ajuntament, i de mutu acord entre la corporació i l'interessat.

2. El personal de l'Ajuntament que s'aculli a la jubilació anticipada incentivada rebra les quantitats que seguidament s'exposen:

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

60 anys: 30.050,61 euros.

61 anys: 24.044,24 euros.

62 anys: 18.033,18 euros.

63 anys: 15.027,65 euros.

64 anys: 9.016,56 euros.

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

Article 34*Premis per anys de servei*

1. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu, així com el personal en plantilla a l'Ajuntament de la Roca del Vallès que totalitzin un mínim de 25 anys de servei en aquest Ajuntament percebran un premi en metàl·lic per un import equivalent a 1 mensualitat.

2. Tots els treballadors de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima de 15 anys a l'empresa rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per 1 sola vegada, de 900 euros.

Els requisits per a l'acreditació pels premis esmentats són:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de la Roca del Vallès, a menys que existeixi conveni particular entre les parts afectades.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats, descomptant-se a aquest afecte els períodes de llicència per a assumptes propis, excedències, serveis especials i comissions de servei no forçoses.

Aquests premis se sol·licitaran mitjançant instància presentada per l'interessat en el Registre General de l'Ajuntament.

Article 35*Cobertura de riscos*

L'Ajuntament es compromet a ampliar la pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent absoluta derivada d'accident de treball. La pòlissa haurà de cobrir una indemnització de 60.100,2 euros. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Aquests imports es revisaran automàticament, segons l'augment de l'IPC.

Article 36*Assistència lletrada i responsabilitat civil*

L'Ajuntament de la Roca del Vallès prestarà l'assistència jurídica adequada als seus funcionaris, en els casos de conflictes sorgits com a conseqüència de la prestació de serveis, i cobrirà la responsabilitat civil i penal que pogués derivar-se de les activitats dels seus funcionaris, llevat dels casos de manifesta negligència. Per aquesta raó es contractarà una pòlissa de responsabilitat civil i penal.

Article 37*Conductors de vehicles*

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

En cas de privació del permís de conduir a aquell personal al qual s'exigeix aquest per al desenvolupament de la seva funció, li seran assignades altres funcions mentre es perllongui la privació esmentada.

Article 38*Bestretes reintegrables*

L'Ajuntament atindrà totes les peticions de bestretes dels funcionaris municipals. Aquesta sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància raonada i dirigida a l'alcalde, el qual ho concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, es comunicarà al treballador els seus motius.

Per sol·licitar i concedir un avenç, serà requisit indispensable no tenir-ne un altre de pendent.

La quantia de les bestretes i el termini màxim de reintegrament seran els següents:

Fins a 1 mensualitat: 12 mesos.

Fins a 2 mensualitats: 18 mesos.

Fins a 3 mensualitats: 24 mesos.

El nombre màxim de bestretes serà de 3.

Les bestretes es concediran sense que es generin interessos, sempre que legalment sigui possible, i hauran de ser reintegrades abans de la finalització de la relació del funcionari amb l'Ajuntament. L'import de cada mensualitat es calcularà en funció del sou net mensual.

Per l'interès general, caldrà fer un bon ús de les bestretes i es procurarà no abusar-ne.

A l'hora de concedir bestretes, tindran preferència les que en siguin més necessàries.

Article 39*Pla de pensions*

L'Ajuntament habilitarà anualment una partida del pressupost per satisfer el fons de pensions d'ocupació col·lectiu contractat per l'Ajuntament en data 5 de març de 1999 per als treballadors de l'Ajuntament, anomenat "Plan de pensiones del sistema de empleo de l'Ajuntament de la Roca del Vallès", que es farà efectiva de forma individualitzada i mensualment a cada treballador.

Als treballadors amb contracte de substitució o de qualsevol altre tipus legal de menys de 6 mesos, no li serà d'aplicació aquest article.

Aquesta partida es disminuirà i incrementarà en funció de les altes i baixes de treballadors.

L'import econòmic anual s'incrementarà, com a mínim, amb el mateix percentatge en que s'incrementi el salari dels treballadors de l'Ajuntament. L'any 2006, la quantia del Pla de pensions és de 69,98 euros.

Qualsevol dubte respecte al fons de pensions es tindrà en compte allò que disposa el "Dictamen actuarial sobre el proyecto de Plan de pensiones del sistema de empleo de l'Ajuntament de la Roca del Vallès" o allò que acordi la Comissió promotora del mateix Pla.

Article 40*Borsa social*

Els treballadors al servei de l'Ajuntament que tinguin la condició de funcionaris de carrera podran ésser beneficiaris dels ajuts pel conceptes de beques i ajudes d'estudis, escolaritat i ajudes complementàries i que s'indiquen en aquest capítol, així com els fills de 16 anys o menys i el cònjuge o la parella de fet degudament legalitzada, excepte els que no convisquin en el mateix domicili i els que tinguin alguna remuneració que procedeixi de treball realitzat per compte propi o aliè.

El règim d'ajuts contemplats a la borsa social no resultarà d'aplicació als treballadors amb contracte de substitució o de qualsevol altre tipus legal de menys de 6 mesos.

La quantia màxima destinada al fons social serà d'un 0,4% de la massa salarial habilitada cada exercici pressupostari amb efectes l'1 de gener de l'any en curs.

A l'efecte del concepte de massa salarial es tindrà en compte l'import total del capítol 1 del pressupost municipal, deduint els conceptes següents:

Cost Seguretat Social empresa.

Pensions.

Personal no subjecte a conveni.

Consignacions pressupostàries habilitades en concepte d'hores extraordinàries, formació, borsa social...

Els conceptes del fons social, que són:

Beques i ajuts d'estudi.

Ajuts d'escolaritat.

Prestacions socials complementàries.

La distribució del fons social entre els diferents conceptes es farà a través de la Comissió Paritària, que es reunirà a primers de desembre per procedir a la distribució de la borsa. Aquesta

Comissió pot decidir compensar els possibles excedents d'algun dels conceptes amb les mancances d'altres. Si en finalitzar l'any existeix un sobrant en aquesta partida s'acumularà a la consignació del següent exercici.

Els treballadors hauran de sol·licitar i justificar les ajudes de la borsa mitjançant instància al Registre General de l'Ajuntament fins al dia 30 de novembre. Les demandes generades durant el mes de desembre es resoldran l'any següent.

Article 41

Beques i ajudes d'estudis

S'atorgaran ajuts econòmics als treballadors que cursin estudis en centres oficials o reconeguts que tinguin relació directa amb el treball i el lloc de treball que efectivament desenvolupen a l'Ajuntament.

Aquest ajut consistirà a subvencionar fins al 75% de la matrícula per una única vegada, no se subvencionaran en cap cas les assignatures repetides. En el cas dels cursos de català l'ajut serà de fins al 100%.

Article 42

Ajuts d'escolaritat

Els treballadors amb fills en edat d'escola bressol, preescolar i escolar obligatòria rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 105 euros per fill/a. Aquestes ajudes s'abonaran prèvia justificació de la matrícula.

Article 43

Prestacions socials complementàries

Els treballadors de l'Ajuntament que compleixin les condicions indicades a l'article 46 podran gaudir de les següents prestacions socials complementàries:

Per naixement d'un fill, 176,00 euros.

Per defunció d'un familiar de primer grau, 528,00 euros.

Els treballadors d'aquest Ajuntament que tinguin a càrrec seu, convisquin i depenguin econòmicament d'ell, familiars de primer grau disminuïts físics, psíquics o sensorials, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de fins a 176,00 euros mensuals.

L'Ajuntament podrà atorgar ajuts de fins a un 25% de les despeses produïdes, no cobertes per la Seguretat Social o mútua, per causa de malaltia crònica o de llarga durada.

Article 44

Protecció medicosanitària

L'Ajuntament assignarà una partida pressupostària anual equivalent a l'1,4% de la massa salarial bruta per a crear un fons sanitari que garanteixi i doni cobertura medicosanitària per a qualsevol inversió en salut satisfeta pels beneficiaris que no hagin estat satisfets per la sanitat pública.

Aquesta partida pressupostària serà establerta anualment per la mesa de negociació.

La representació dels treballadors, juntament amb la de l'Ajuntament, triarà la manera més equitativa i justa de repartir aquest fons dins les següents opcions:

Contractació d'una pòlissa sanitària individual, dins el col·lectiu, amb una mútua privada, que gestionaria i contractaria l'Ajuntament en representació dels treballadors. Repartiment equitatiu entre els sol·licitants, segons presen-

tació de factures, per despeses sanitàries no cobertes per la sanitat pública.

Per fer el repartiment d'aquest fons, es tindrà en compte en primer lloc el nombre de beneficiaris que han presentat qualsevol tipus de factura sanitària, i la quantitat inicial a repartir serà el resultat de dividir del fons entre el número de sol·licitants. Posteriorment, s'abonaran les despeses sanitàries en funció de les factures presentades fins el límit establert.

En el supòsit que els depeses d'algun benefici fossin inferiors a la quantitat inicial, la quantitat sobrant passaria a ser repartida equitativament entre la resta de beneficiaris que la superin, fins al límit del fons previst per aquell any.

D'aquest fons sanitari serien beneficiaris tots els treballadors de l'Ajuntament, llevat dels treballadors contractats de forma temporal i no permanent. Els cònjuges o parelles de fet degudament legalitzades i els fills de 16 anys o menys, excepte els que no convisquin en el mateix domicili i els que tinguin alguna remuneració que procedeixi del treball realitzat per compte propi o aliè.

En la mesura que el romanent de la partida pressupostària dedicada al fons social ho permeti, es podran destinar ajudes econòmiques per a tractaments i medicaments en casos de malalties o accidents d'especial gravetat o durada.

CAPÍTOL 6

Salut laboral

Article 45

Segona activitat

L'Ajuntament promourà el passar a una segona activitat, a partir dels 55 anys o amb disminució de les seves facultats físiques o psíquiques, del personal que, per les seves funcions, així ho requereixi.

La Comissió de Seguiment, abans de l'1 de desembre de 2007, elaborarà el Reglament de segona activitat.

Drets econòmics

El personal que per edat o per malaltia han d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional, ha de conservar els drets econòmics propis de la mateixa categoria.

Article 46

Incapacitat temporal

En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament ha d'abonar el 100% de la mensualitat íntegra, al personal comprés en aquest Pacte, durant tot el període de baixa.

1. Permis per maternitat:

En els casos de baixa per maternitat o adopció no caldrà la presentació del document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

2. Comunicat per malaltia:

Les absències en cas de malaltia, incapacitat temporal o altres raons de força major hauran d'ésser comunicades de forma immediata al responsable de l'àrea o a recursos humans, se'n perjudici que se'n pugui demanar la justificació corresponent.

La presentació del comunicat per malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria, en tot cas a partir del quart dia de malaltia, i li serà renovat cada setmana de la seva durada.

Article 47

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. El mencionat risc i el canvi de lloc de treball serà comunicat al delegat de prevenció o Comitè de Seguretat i Salut.

Article 48

Salut laboral

1. 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 el correlatiu ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

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

b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de prevenció.

c) Vigilar la seva salut dirigida a 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 la jornada laboral o d'edat de jubilació quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

2. 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. També haurà de garantir una formació adequada i practica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores 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.

El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

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

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest Acord, un Pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres

aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i malaltia i les seves conseqüències i els índexs de sinistres.

e) El delegat de risc laboral elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de les mateixes hores que el delegat de personal per realitzar les funcions pròpies de la matèria per tal de formar el servei de prevenció.

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

Article 49

Comitè de Seguretat i Salut

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 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 seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, delegats de personal i secció sindical legalment constituïdes.

2. A les seccions sindicals legalment constituïdes els pertany 1 delegat de prevenció, que s'afegirà al Comitè de Seguretat i Salut i formarà part d'aquest amb els drets reconeguts a la Llei 30/95, de prevenció i riscos laborals, article 37.

3. Seran funcions d'aquest Comitè:

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

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

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

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

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

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

4. Els representants dels treballadors 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 i formar els treballadors i les treballadores en hores de feina.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de

manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i concretament per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors i treballadores públics en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) 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.

f) 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, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles, a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat transitòria que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

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

A les reunions d'aquest Comitè hi podrà assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals representatives (amb càrrec al seu crèdit horari) i dels serveis de prevenció de la corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 50

Reconeixement mèdic

1. Anualment, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

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

Es realitzaran proves d'esforç en els col·lectius que es determini.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 51

Assejament sexual a la feina

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

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assejament sexual a la feina,

per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, presentant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors. En aquest aspecte té especial consideració i aplicació allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Article 52

Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà a tots els seus treballadors els equips de treball i el vestuari en la quantitat necessària al seu lloc de treball, en relació amb els següents paràmetres:

Equip Chester: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 1 unitat/any.

Camisa d'estiu: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Camisa d'hivern: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Pantalons d'estiu: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Pantalons d'hivern: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Jersei o similar: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Corbata: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Mitjons d'estiu: primer lliurament 3 parells, segon lliurament 3 parells.

Mitjons d'hivern: primer lliurament 2 parells, segon lliurament 2 parells.

Gorra d'estiu (a): primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat.

Gorra d'hivern: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat.

Casc de motorista: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/3 anys.

Caçadora-folre polar: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 1 unitat/2 anys.

Anorac: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/3 anys.

Armillla reflectant: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/2 anys.

Sabates o botes (b): primer lliurament, 2 unitats a l'estiu i 2 a l'hivern; segon lliurament, 1 unitat/8 mesos.

Botes de motorista (c): primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/any.

Botes d'aigua: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/5 anys.

Impermeable: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Vestit d'aigua de motorista: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Granota de feina: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Guants blancs de gala: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/4 anys.

Guants d'hivern dto.: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/2 anys.

Guants d'hivern de motorista: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell cada any.

Guants d'hivern moto: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell cada any.

Guants d'hivern de gruista: primer lliurament 1 parell, segon lliurament, canvi per determinar.

Faixa de motorista: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 1 unitat/any.

Cinturó: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Cranc: primer lliurament 3 unitats, segon lliurament 3 unitats/5 anys.

Tal·lí: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Funda de pistola o revòlver: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Canana: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Funda de grillons: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Fusta: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Grillons: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament, canvi per deteriorament.

Xiulet: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament, canvi per deteriorament.

Carpeta: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/2 anys.

Cartera porta credencial: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament/2 anys.

(a) En cas que la gorra sigui mixta, se'n lliuraran 2 a l'any. (b) A escollir.

(c) Inclou una reparació.

Aquesta regulació de durada de peces no tindrà efecte si qualsevol d'aquestes s'estripa o es deteriora en acte de servei. La peça estripada o deteriorada serà reparada o reemplaçada com és aviat millor.

També quedarà sense efecte la regulació de durada de peces quan hi hagi un canvi de legislació respecte a la uniformitat i sigui necessària la seva adquisició.

B) Vestuari del personal subaltern

Hivern

1 americana recta, amb escut a la solapa i botons daurats cada 3 anys.

1 pantalons cada 2 anys.

3 camises de color blanc cada 2 anys.

1 tabard cada 5 anys.

1 parell de sabates cada any i 2 per als notificadors.

Estiu

2 camises de màniga curta cada 2 anys.

2 pantalons cada any.

Dones de neteja

2 parells d'espardenyes a l'any (1 a l'estiu i 1 a l'hivern).

2 bates cada any (1 a l'estiu i 1 a l'hivern).

1 parell de guants al mes.

1 caçadora.

L'Ajuntament i els representants sindicals dels treballadors elaboraran cada any una relació de roba de treball, equip específic del lloc de treball, amb expressió de tipus, quantitat i termini de lliurament, així com el termini de substitució.

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

CAPÍTOL 7

Garanties i drets sindicals

Article 53

Garanties d'acció sindical

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris, i la no-discriminació,

perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Els representants dels funcionaris al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical i podran convocar les reunions de la pròpia representació que facin falta segons la legislació vigent. Així mateix, podran convocar reunions amb els diferents col·lectius afectats per l'acord regulador que es negocia amb l'Ajuntament. També tindran dret a difondre les comunicacions o informacions sindicals que calguin.

L'Ajuntament proporcionarà els mitjans per a l'exercici de l'acció sindical.

L'Ajuntament dotarà dels mitjans necessaris per a la seva tasca als delegats del personal.

L'Ajuntament contribuirà en la quantitat anual de 180,00 euros per als delegats de personal funcionari amb la finalitat de dotar de mitjans per a l'exercici de l'acció sindical. Aquestes quantitats seran lliurades als representants del personal funcionari abans esmentats durant el primer trimestre de l'any, despesa la destinació de la qual s'haurà de justificar documentalment.

Les reunions que realitzin delegats de personal no li seran descomptades del seu crèdit horari, sempre que siguin amb el mateix Ajuntament.

Els delegats de personal tindran dret a 20 hores mensuals retribuïdes i no recuperables que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical, per a exercir les seves funcions com a representants del personal.

Aquest crèdit horari podrà assignar-se pel delegat a qualsevol membre o delegat de les seccions sindicals constituïdes a l'Ajuntament.

Els representants dels treballadors tenen dret a la formació sindical i l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació prèvia comunicació per escrit a l'Ajuntament. L'assistència als cursos de formació no li serà descomptada del seu còmput horari.

Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

La corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària es notificarà prèviament als representants dels treballadors. En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

Les seccions sindicals constituïdes d'acord amb l'article 46 apartat 2 d'aquest Acord podran nomenar un delegat o una delegada de prevenció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Els delegats de prevenció se'ls reconeixerà les seves garanties i drets segons disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, article 37. En qualsevol cas es respectaran totes les garanties i drets establerts segons la legislació que li correspongui

i especialment la que contempli la Llei 9/1987, de 12 de maig.

Pel que respecta a la determinació dels serveis mínims per part de l'Ajuntament en cas de vaga, es reconeix plenament el dret dels representants sindicals a participar en la seva fixació.

La corporació facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà de:

Generals: de 33 hores anuals per al conjunt dels treballadors i treballadores per a les reunions o assemblees convocades pels representants del personal o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.

En tots els casos serà obligatori fixar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà al Departament de Personal l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i hora que preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi podria haver.

Article 54

Delegats de personal

Els delegats de personal tindran, a més a més de les competències recollides a l'article 9/1987 i 7/1980, d'òrgans de representació, i aquelles altres que de forma expressa s'esmenten en el present Pacte, les següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Tenir dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel Plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no-realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.

c) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

d) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

e) La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

DISPOSICIONS FINALS

1. La corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació de l'Acord, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

2. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Acord podran ser sol·licitats pel treballador o la treballadora mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

3. Només als afectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris, referits a 1 dia: retribucions bàsiques i complementàries, referides a 1 mes, dividit entre 30 dies.

4. Donada la peculiaritat i perillositat del servei i tasques que realitzen els membres del cos de la Policia Local, així com la demostrada praxi negativa en el sentit d'efectuar patrulles unipersonals, comporta que el cap del cos vetlli per aquesta seguretat i procuri, excepte en casos molt aïllats, que les patrulles siguin amb 2 components, tant en vehicles patrulla com en motocicletes, tret de la policia de proximitat que demanarà suport immediat abans d'actuar en situacions previsiblement perilloses o conflictives.

(07.191.101)

RESOLUCIÓ

TRE/2565/2007, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i dels seus patronats municipals per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813292).

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i dels seus patronats municipals per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813292) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 13 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i dels seus patronats municipals

Relació d'assistents:

Representació de l'Ajuntament: Montserrat Domènech Borrull, alcaldessa; Josep Lluís Fernández Miró, regidor de Recursos Humans i Xavier Giménez Font, regidor de Comerç i Agricultura.

Representants dels treballadors: Jordi Salas Matarredona, secretari del Comitè d'Empresa i Marc Freixa Boixader, delegat del personal funcionari.

Identificació de la sessió

Data: 9 de febrer de 2007

Horari: 9 h

Lloc: sala de reunions de la segona planta de la casa consistorial.

Objecte: increment dels imports estipulats en el Conveni col·lectiu i Pacte de condicions de treball.

Desenvolupament de la sessió

D'una banda els membres del Comitè d'Empresa dels empleats laborals i els delegats del personal funcionari de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i, d'altra banda els representants de l'Ajuntament de Caldes de Montbui, acorden fixar els imports següents per a l'any 2007, recollits en el Conveni col·lectiu i el pacte de condicions de treball, d'acord amb l'Acta 1/2004, de 15 de novembre de 2004, amb efectes al dia 1 de gener de 2007.

Salari mínim (art. 14 del Conveni col·lectiu i Pacte de condicions de treball): 799,78

Complements variables de l'específic (article 16 del Conveni col·lectiu i del Pacte de condicions de treball)

Nocturnitat: 277,70

Festivitat en calendari: 33,32

Festivitat no en calendari: 44,43

Disponibilitat total: 333,24

Disponibilitat parcial 1 dia: 99,97

Disponibilitat parcial 2 dies: 199,94

Disponibilitat parcial 3 dies: 299,92
Disponibilitat reunions 1 dia: 70,81
Disponibilitat reunions 2 dies: 133,30
Disponibilitat reunions 3 dies: 199,94
Torn partit: 277,70

Fons d'acció social (article 21 del Conveni col·lectiu i del Pacte de condicions de treball)

Ulleres: 251,26

Aparells audiometria: 251,26

Pròtesis: 251,26

Ajut per familiars disminuïts: 115,36

Naixement de fills: 333,24

Manutenció fill menor de 6 anys: 166,62

Gratificació als 25 anys: 666,48

Gratificació als 35 anys: 1.110,80

Diets i desplaçaments (article 22 del Conveni col·lectiu i del Pacte de condicions de treball)

Diets i despeses allotjament: 54,11

Manutenció dinar: 19,89

Manutenció sopar: 19,89

Dieta sencera: 93,91

Quilometratge cotxe: 0,30

Quilometratge motocicleta: 0,22

Indemnitzacions jubilacions (article 31 del Conveni col·lectiu i del Pacte de condicions de treball)

Als 60 anys: 17.965,29

Als 61 anys: 16.583,34

Als 62 anys: 11.883,40

Als 63 anys: 7.744,23

Hores extraordinàries

C: categories; O: ordinàries; N: nocturnes; F: festives; FN: festives i nocturnes.

C	O	N	F	FN
A	29,50	32,97	32,97	36,67
B	25,80	29,50	29,50	32,97
C	22,09	25,80	25,80	29,50
D	18,39	22,09	22,09	25,80
E	14,70	18,39	18,39	22,09

S'aixeca la sessió, de la qual s'estén aquesta acta.

(07.170.131)

