

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Les organitzacions de productors de fruites i hortalisses i les seves associacions tenen l'obligació de subministrar al Registre de plantacions de fruita dolça de Catalunya totes les dades que disposin dels seus associats que s'assenyalen a l'article 6.3 d'aquest Decret, i d'acord amb la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Les inscripcions d'ofici previstes als supòsits de l'article 6.1.a) i 6.1.b) d'aquest Decret hauran de ser efectuades pel Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca abans del 31 de desembre de 2005.

Les parcel·les que no s'hagin inscrit d'ofici les hauran d'inscriure les persones propietàries i/o titulars de les plantacions de fruita dolça abans del 30 de juny de 2006.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Decret entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 27 de setembre de 2005

PASQUAL MARAGALL I MIRA
President de la Generalitat de Catalunya

ANTONI SIURANA I ZARAGOZA
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(05.258.102)



RESOLUCIÓ

TRI/2718/2005, de 24 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per al període 8.2.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0809932).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de desembre de 2004 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 (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per al període 8.2.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0809932) al Registre dels Serveis Territorials del Departament Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 24 de maig de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD
de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per al període 8.2.2005-31.12.2007

CAPÍTOL 1
Disposicions generals, àmbit i vigència del conveni

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 els articles 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 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), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis) es traslladaran a la Comissió Mixta de Vigilància per tal de fer-ne, si així correspon, l'estudi i l'adequació per a aquest Acord.

Article 2

Àmbit funcional i personal

Aquest Acord es fa extensiu en tot l'àmbit de les activitats que l'Ajuntament fa a tots els seus centres i les seves dependències i s'aplicarà a tots els funcionaris i les funcionàries de la corporació amb règim jurídic administratiu o estatutari, excepte el personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial.

Article 3

Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci l'aprovació després de la firma dels representants del personal, i serà vigent fins el 31 de desembre de 2007.

Aquest Acord es considerarà tàcitament prorogant, 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 un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un acord que el substitueixi, aquest Acord continuarà en vigor tot exceptuant les condicions econòmiques.

Article 4

Prelació de normes

Les condicions pactades en aquest Acord són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari; per tant, la seva aplicació és considerada globalment.

No obstant això, en el cas que la jurisdicció contenciosa administrativa i/o laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modificqués alguna de les estipulacions de l'Acord, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió Mixta de Vigilància i sense que això comporti una nova negociació de l'Acord, al llarg del temps de vigència pactat.

Es garanteix que els funcionaris que per motiu de sanció siguin suspesos/es de feines i/o salari, un cop complert el temps de sanció, seran admesos conforme a la legislació vigent.

Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu derivats o no de la interpretació de l'Acord, en cas de desavinença, les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). Els Estatuts, les normes de funcionament del CEMICAL, consten a l'annex 1 d'aquest Acord. Resten exclosos expressament els conflictes i problemàtiques individuals.

Article 5

Comissió Mixta de Vigilància

1. El present Acord s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

2. Per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una comissió mixta de vigilància que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor de l'Acord i es reunirà amb caràcter ordinari una vegada cada tres mesos i extraordinàriament a petició de qualsevol de les parts.

3. Formaran la Comissió Mixta de Vigilància tots els delegats dels treballadors i dels funcionaris i fins el mateix nombre de representants de l'Ajuntament. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

4. La Comissió Mixta de Vigilància es reunirà unitàriament per debatre els temes conjuntament, tant del Conveni col·lectiu del personal laboral com de l'Acord de condicions del personal funcionari.

CAPÍTOL 2

Organització professional

Article 6

Organització del treball

L'organització del treball és reconeguda com a competència exclusiva de l'òrgan competent de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles i s'ajustarà a allò previst en la legislació vigent i les normes de règim intern. Tanmateix, els representants dels sindicats tindran dret a les competències assenyalades en el present Acord.

Article 7

Categories professionals

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i ocupacions en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, grup i ocupació defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determina la carrera i promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions.

Article 8

Creació de nous llocs de treball i selecció de personal

En el marc de la legislació aplicable, es reconeix als funcionaris el dret a la promoció interna professional, accedint amb preferència a les places vacants de superior categoria sempre que compleixin els requisits inherents als dits llocs de treball, superin les proves corresponents i de-

mostrin la seva capacitat per desenvolupar les tasques corresponents al lloc a cobrir.

En el supòsit de contractació laboral per a llocs de treball permanents, l'Ajuntament proveirà la plaça en el termini de 2 anys, excepte quan la legislació o el tipus de contracte prevegi una durada superior al mateix.

La selecció de personal es farà d'acord al règim jurídic aplicable en cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els representants dels funcionaris de la corporació tenen el dret a la participació en l'elaboració de les bases i els processos de selecció de tot el personal, amb veu.

Estarà present en tots els tribunals de selecció del personal un dels delegats de personal, amb veu i sense vot.

Article 9

Formació

Dos vegades l'any, en el mes de gener i en el mes de setembre, es reunirà l'empresa amb els representants dels treballadors per tal de fixar les necessitats i objectius formatius pel període en qüestió.

L'Ajuntament habilitarà una partida de despeses amb el 2% del seu pressupost corrent per a destinar-lo a formació del personal.

La formació dirigida per l'empresa i/o acordada amb la representació sindical serà per compte íntegre de l'Ajuntament, computable dins la jornada laboral i amb abonament de les indemnitzacions reglamentàries, amb la sola excepció d'aquells cursos ja impartits amb anterioritat i que siguin requisit indispensable pel desenvolupament del lloc de treball.

Els treballadors podran sol·licitar de l'Ajuntament la realització de cursos o jornades formatives que siguin d'interès pel desenvolupament del lloc de treball. En funció de l'interès per l'Ajuntament i prèvia consulta amb els representants sindicals, l'Ajuntament assumirà entre el 50% i el 100% de la despesa i estudiarà la flexibilitat horària. En funció del cost assumit per l'Ajuntament, aquest podrà establir per l'interessat clàusules de reemborsament dels costos, cas que el treballador abandoni l'empresa en un període de 2 anys.

S'estudiaran peticions de flexibilitat horària per tal d'assistir a cursos de formació que no siguin d'especial interès municipal però que aportin valor afegit per a la formació particular del treballador.

Article 10

Canvi de model de gestió

L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

Article 11

Mobilitat del personal

1. Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada dotació dels seus recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir el personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant, en tot cas, les seves retribucions i condicions essencials de treball i sense que aquests trasllats

puguin considerar-se canvis de lloc sinó de mera ubicació física per al desenvolupament de les mateixes funcions.

2. L'Ajuntament posarà en coneixement de la Comissió Mixta de Vigilància del present Acord, les previsions de mobilitat derivades dels paràgrafs anteriors, així com allò realitzat en aquesta matèria amb caràcter anual.

CAPÍTOL 3

Jornada laboral

Article 12

Calendari laboral i vacances

Anualment es confeccionarà per part de la Comissió Mixta de Vigilància un calendari laboral que es posarà a disposició de tot el personal abans del 15 de gener.

En el cas que alguna festa oficial fos en dissabte o temps de vacances, es traslladarà el seu gaudiment a un altre dia laborable, segons s'acordi.

El personal d'aquest Ajuntament tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei, d'un total de 31 dies naturals al mes d'agost.

Pel que fa a la resta de l'any, tot el personal gaudirà de 4 dies de vacances a Setmana Santa, 5 dies durant les festes de Nadal i a fixar per la Comissió Mixta de Vigilància anualment.

Article 13

Descans dins la jornada laboral

El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu, a efectuar-se obligatòriament de 9.30 a 10.30 h, excepció feta d'aquells que tinguin menors al seu càrrec en edat d'escolarització, que podran fer-la de 8.45 a 9.15 h.

Article 14

Jornada laboral

1. La jornada de treball del personal de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles serà la prevista a la legislació vigent i d'acord la següent distribució:

L'horari de tot el personal és de dilluns a divendres, en horari de 8 a 14.30 hores, i dimarts de 16 a 19 hores, a excepció feta del sector d'obres (Brigada) que serà de dilluns a divendres de 7.30 a 14.30 h.

Els llocs de treball compresos en les àrees de: OAC Serveis Personals, Policia, Serveis tècnics i Neteja, desenvoluparan la seva jornada laboral segons quadrant horari, així com d'altres que per la seva especificitat requereixin una modificació especial de l'horari, es farà sempre d'acord amb les necessitats del servei i amb el vist-i-plau de la Comissió Mixta de Vigilància.

2. La Comissió Mixta de Vigilància estudiarà peticions de flexibilitat horària.

Article 15

Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització de l'Ajuntament, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador.

En còmput anual i per persona, els serveis extraordinaris no podran excedir de 80 hores a l'any.

A l'efecte de compensació o retribució es distingiran els serveis extraordinaris fets en dies laborables o festius, les hores nocturnes i les hores nocturnes i festives. Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22 i les 6 hores i

les festives seran les que es facin en dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en els dies de descans setmanal de cada treballador.

En el cas de la Policia Local, la qualitat d'hores nocturnes i/o festives no vindrà especificada pel fet natural sinó que es tindrà en compte el quadrant de serveis i els torns específics.

La compensació econòmica de les hores extraordinàries serà la següent:

HE: hora extra; HF: hora extra festiva o nocturna; FN: hora extra nocturna i festiva.

	HE	HF	FN
Grup B	14,50	17,00	19,50
Grup C	13,50	16,00	18,50
Grup D-E	12,50	15,00	17,50

Incrementables anualment amb l'IPC corresponent i arrodonint-se al mig punt.

Els serveis extraordinaris seran computats i abonats en nòmina, un cop determinats, en un termini màxim de 2 mesos.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament d'acord amb el treballador podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels 6 mesos següents a la realització de les hores extraordinàries i d'acord amb les necessitats dels serveis.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

CAPÍTOL 4

Permisos i bestretes

Article 16

Bestretes i avançaments

S'estableixen 2 conceptes diferenciats:

1. Podran concedir-se bestretes que seran reintegrables a compte del salari per motius urgents, prèvia justificació de la necessitat i el aval necessari en cada cas, fins a un import màxim de 15.000 euros per persona.

La concessió de la bestreta serà gestionada per la Comissió Mixta de Vigilància.

Les condicions per a la concessió de la bestreta seran les següents:

Ser funcionari en actiu.

Haver transcorregut més de 6 mesos des de la cancel·lació o denegació de la darrera bestreta sol·licitada.

Tractar-se d'un motiu d'imperiosa necessitat per part del treballador, aquesta necessitat pot derivar-se de:

Risc greu per la salut del treballador o per un familiar fins segon grau de consanguinitat.

Pèrdua de bens materials a causa de factors aliens a la voluntat del treballador.

En general, tractar-se de desgràcies o esdeveniments penosos que comportin necessitat d'ajut.

En cap cas es consideraran com a necessitats els deutes amb la hisenda pública o els derivats de procediments judicials o deutes de consum.

La bestreta es retornarà com a mínim amb un 10% mensual del salari del treballador.

La previsió global de la obra de bestretes pel 2005 serà de 15.000 euros. Aquesta quantitat és global i inclou tant la previsió del personal funcionari com el laboral.

2. S'estableix el dret del treballador a demanar un avançament anual dins el mateix any natural de les pagues extraordinàries meritades o de 3 mensualitats sense justificació.

Article 17

Permisos i llicències

1. Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avís i justificació i entenent que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius:

a) Matrimoni, unió de fet, prèvia inscripció en algun registre: 15 dies.

b) Defunció fins a segon grau de consanguinitat: 2 dies quan el succés tingui lloc a la província de Barcelona, 3 dies si es produeix fora d'aquesta província però dins de l'àmbit de Catalunya i fins a 4 quan sigui fora de Catalunya.

c) Operacions o malaltia greu que requereixin hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat: 2 dies quan el succés tingui lloc a la província de Barcelona, 3 dies si es produeix fora d'aquesta província però dins de l'àmbit de Catalunya i fins a 4 quan sigui fora de Catalunya.

En els casos de malaltia greu de la família, amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

d) Operacions o malaltia greu que no requereixin hospitalització, 2 dies.

e) Trasllet de domicili: 1 dia en la mateixa província; 2 dies fora de la província.

f) Matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat: 1 dia quan tingui lloc en dia laborable.

g) Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable.

h) Exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials, el temps necessari.

i) Aquelles persones que estiguin matriculades en un centre acadèmic oficial podran disposar d'una llicència anual de 4 dies per exàmens, sense retribució, que es podran realitzar en dies alterns.

j) Visita mèdica: el temps indispensable. Aquest sòpòsit inclou la realització d'exàmens prenatals.

k) Permís de paternitat: 5 dies laborables.

l) Estendre al personal de la corporació la Llei de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997 del Parlament de Catalunya.

En els supòsits a), b) i k) es podran ampliar i/o prorrogar, sense remuneració i amb l'acord previ de la Comissió Mixta de Vigilància.

2. Es podran concedir llicències, amb pèrdua de sou i prima, per a assumptes propis condicionats a les necessitats del servei, durant un màxim acumulable de 6 mesos cada 3 anys.

CAPÍTOL 5

De la resta de drets i obligacions

Article 18

Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efec-

tius a la incorporació de 25 anys de servei, gaudirà d'una setmana addicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei.

Aquest article no té caràcter retroactiu.

Article 19

Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'Ajuntament facilitarà assistència jurídica a tots aquells treballadors i treballadores implicats en actuacions judicials per fets relacionats amb el servei i també el pagament de les costes, si es dóna el cas. La designació de lletrat s'efectuarà per l'Ajuntament, que donarà compte als representants dels treballadors.

S'excedeixen aquells enfrontaments judicials en què l'altra banda sigui el propi Ajuntament.

L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, o incompliment voluntari de les normes.

El treballador no estarà obligat a utilitzar el vehicle propi per a aquells desplaçaments que hagi de realitzar a causa del treball. Si el posés a disposició de l'Ajuntament, en cas de produir-se un accident per motius aliens al treballador, l'Ajuntament avançarà les despeses que origini la seva reparació o substitució, fins el seu cobrament per part de la companyia d'assegurances i amb una limitació màxima de temps d'1 any.

Tanmateix aquells danys soferts sobre bens materials propis del treballador, que es demostrin que han estat ocasionats a causa de les funcions pròpies del seu lloc de treball, podran ser indemnitzats per l'Ajuntament.

Article 20

Seguretat, salut i vigilància en el treball

Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a promoure i a aplicar la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

D'acord amb la Llei 31/1995 de 8 de novembre i els posteriors decrets que la modifiquin.

Article 21

Vestuari

L'Ajuntament de Sant Fost facilitarà a tots els treballadors les peces de roba o els equips de treball i el vestuari que pertoquin als seus llocs de treball. Els representants dels treballadors vetllaran per una qualitat mínima dels equips de treball.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà abans del 15 de setembre i el d'estiu, abans del 15 d'abril (dos jocs per temporada i cada dos anys).

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari els seran lliurats al moment de començar el treball.

És obligatori per a tot el personal afectat l'ús de l'uniforme complet en tot moment.

Cal retornar l'antic en el moment de recollida del nou vestuari.

Les peces a lliurar, per col·lectius, seran les següents:

a) Brigada d'obres

Estiu: 2 pantalons de tergal, 3 camises de màniga curta i un parell de sabates homologa-

des per als tipus de treball que desenvolupin, en anys alterns.

Hivern: 2 pantalons de pana gruixuda, 3 camises de màniga llarga, 2 jerséis de llana, 2 jerséis de cremallera (en anys alterns) i un parell de botes homologades per als tipus de treball que desenvolupin. Un anorac cada 2 anys. Un equip de pluja i botes d'aigua cada cop que sigui necessari, prèvia presentació de l'anterior deteriorat.

b) Personal de neteja

Estiu: 2 bates, 2 sabates i guants.

Hivern: 2 bates, 2 sabates i guarda.

c) Ordenances

Estiu: 1 americana, 2 camises de màniga curta, 2 sabates, 2 pantalons d'estiu i 2 corbates.

Hivern: 1 americana, 2 camises de màniga llarga, 2 jerséis, 2 sabates, 2 pantalons d'hivern i 2 corbates.

Excepcionalment, serà procedent lliurar als treballadors les peces abans de la periodicitat prevista en cas que s'inutilitzin a causa del treball realitzat.

d) Vestuari dels monitors d'esport

Un xec per valor de 120 euros a l'inici de cada temporada esportiva.

h) Vestuari de la policia local

El reglamentari.

Article 22

Incapacitat temporal

La presentació del comunicat de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria a partir del segon dia de malaltia i serà renovat cada setmana de la seva durada. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això i sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat haurà d'avisar telefònicament i comunicar la inassistència al treball.

En cas de incapacitat temporal, baixa per maternitat, accident laboral o malaltia professional, l'Ajuntament abonarà el 100% del salari fix mensual, excepció feta d'aquells treballadors que estiguin en la situació que exposa el text manques d'assistència intermitent que a continuació es descriu.

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

Manques d'assistència intermitents

La manca d'assistència al treball de forma intermitent justificada per motius de salut però no emparada per comunicat mèdic de baixa, quan arribi al 10% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 15% en 4 mesos discontinus, dins d'un període de 12 mesos, serà causa de suspensió dels següents drets:

a) Cobrament de la paga extraordinària del mes de març.

b) Cobrament de complements de productivitat, així com del pagament per objectius.

Qualsevol treballador afectat per aquesta norma recuperarà la totalitat dels drets esmentats si durant la jornada laboral de 4 mesos consecutius no es produeix cap incidència de cap mena en la seva assistència al treball.

L'Ajuntament ha de comunicar per escrit l'aplicació del present article al treballador afectat.

L'Ajuntament, prèvia negociació amb la Comissió Mixta, podrà inaplicar totalment o parcialment el present article si es produeixen casos o circumstàncies excepcionals, no previstos en la finalitat d'aquesta reglamentació, que provoquin situacions de provada injustícia.

Article 23

Jubilació

La jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la càrrega suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

L'Ajuntament i els treballadors i treballadores de mutu acord podran tramitar els sistemes de jubilació anticipada previstes en la legislació vigent.

L'import màxim serà de 24.000 euros i requerirà la conformitat explicitada de la Comissió Mixta de Vigilància.

CAPÍTOL 6

Règim disciplinari

Article 24

Faltes, sancions i infraccions

Queden regulades pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

CAPÍTOL 7

Retribucions

Article 25

Règim retributiu

L'estructura i el règim de retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els resultants del RD 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'administració local i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

L'increment general de retribucions durant tots els anys de vigència del conveni serà el que resulti d'allò disposat en les corresponents Lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 26

Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sous i triennis), així com els seus imports, són les legalment establertes en funció de la classificació, d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Els triennis vindran marcats per la Llei de pressupostos generals de cada any, es computaran des del primer dia de relació amb l'administració i inclouran el personal interí.

Article 27

Retribucions especials OAC

El personal adscrit a l'OAC, amb motiu de la obligació d'atendre el servei en aquelles festes laborals que no constitueixen jornades festives i en els períodes de vacances gaudirà d'una gratificació especial de 150 euros al quadrimestre. Perdrà aquesta gratificació, en el quadrimestre corresponent, el personal que per qualsevol causa, encara que justificada, no presti el servei els dies especialment assignats. L'assignació serà competència del cap de departament, qui haurà

de tenir en compte, a banda de les necessitats del servei, els criteris de sistema de torns i voluntarietat.

Aquestes pagues s'abonaran amb la nòmina dels mesos de maig, setembre i gener.

Article 28

Pagament del sou

Al rebut de la nòmina quedaran especificats tots els apartats que la componen, és a dir:

El sou base, el complement de destinació, el complement específic, l'antiguitat.

Les hores extraordinàries o compensacions, si es donen, així com la categoria professional i el nivell escollit.

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 25 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 20.

Article 29

Retribució extra per objectius

A partir de l'any 2005, s'estableix una gratificació extraordinària de 360 euros l'any en funció de la consecució d'objectius prèviament fixats per l'Ajuntament i acordats en la Comissió Mixta.

Article 30

Fons de polítiques de qualitat

Es crea un fons especial dotat amb 12.000 euros l'any per gratificar la implantació de polítiques de qualitat i millora contínua dels serveis.

Aquest fons serà administrat pel president de la corporació.

Article 31

Pagues extraordinàries

1. Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord gaudiran de dues gratificacions a l'any, efectives el 23 de juny i el 22 de desembre. L'import de cada una d'elles serà equivalent a una mensualitat del salari base més tots els complements.

2. S'estableix per al personal amb una jornada igual o superior al 50% de la jornada una tercera paga lineal de 900 euros proporcional al temps de dedicació, que es farà efectiva amb la nòmina del mes de març. Aquesta paga vindrà a planar totes les despeses en matèria de previsió social (per exemple ulleres, pròtesi, etc.) que el treballador pugui tenir al llarg de l'any.

CAPÍTOL 8

Funcionarització

Article 32

1. La corporació, amb negociació prèvia amb els representants dels treballadors, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, amb la finalitat que aquest personal pugui participar en les proves electives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

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

2.1 Proves adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

2.2 Com a norma general les convocatòries es faran de manera sectoritzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran dut a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

3. Conjuntament amb la representació dels treballadors es podran establir criteris específics sobre la funcionarització.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals

Article 33

Capacitat

L'òrgan de representació (la Junta de Personal), té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 34

Informació sindical

Es garanteix que els representants dels treballadors puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal.

Article 35

Garanties dels delegats de personal

1. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels funcionaris per exercir les seves funcions serà de 180 hores anuals.

El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, en un o diversos representants de la mateixa candidatura o secció sindical que, sense traspassar el màxim total, poden quedar rellevats de la prestació de feina sense que la seva remuneració en surti perjudicada.

2. Els delegats de personal gaudiran de les garanties següents:

2.1. Obertura d'expedient contradictori, en la qual s'escoltarà a la persona interessada.

2.2. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en matèries que siguin competència del càrrec que representin.

2.3. Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.

2.4. Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical.

2.5. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal o les seccions sindicals.

2.6. Els delegats i delegades de personal tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.

Article 36

Competències dels delegats de personal

Els delegats i delegades de personal, com a representants dels treballadors i treballadores, tindran dret a ésser escoltats en qualsevol millora organitzativa i tindran, entre d'altres, les competències següents:

1. Rebre notificació sobre els assumptes de personal que afectin el conjunt de treballadors i treballadores o els diversos col·lectius, fins i tot les variacions pel que fa al règim que existia anteriorment.

2. L'Ajuntament facilitarà als delegats i delegades de personal tota la informació que afecti als empleats públics.

3. En especial, se li reconeix la negociació de:

a) L'actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs, etc.).

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 dels 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 als plans d'ocupació en l'Administració.

g) La jornada laboral i l'horari de treball, el règim de gaudi dels permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest conveni.

h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, d'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) Les bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

k) Les bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professional.

l) Les bases i convocatòries de provisió de llocs.

m) Els serveis mínims en situació de vaga.

n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest conveni.

o) Conèixer i dictaminar informes trimestrals de la corporació sobre contractació, absentisme i complement horari, accidents laborals, hores extraordinàries i, en general, tot allò que preveu l'article 64 del Reial decret legislatiu 1/1995 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 37

Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la representació de la corporació i la del personal dins del marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 38

Garantia personal

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present Acord, el que pot esdevenir al representat amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 39

Assemblees sectorials i/o generals

Es podran realitzar totes les assemblees que siguin convocades dins l'horari laboral amb un límit de 36 hores anuals, tant si són sectorials com generals, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. El personal de nova contractació percebrà el mateix salari que un altre treballador de la mateixa categoria i feina.

2. La incorporació es compromet a prendre les mesures necessàries per tal d'assegurar un tracte i unes exigències similars a tots els treballadors, amb l'objectiu d'eliminar els greuges comparatius.

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

DISPOSICIONS FINALS

1. Aquest Acord es tramitarà de conformitat amb el que es preveu a la normativa que li és aplicable.

2. La corporació posarà a disposició de cada treballador una còpia del present Acord de condicions.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

El present Acord de condicions deroga expressament qualsevol pacte o conveni subscrit amb anterioritat.

ANNEX 1

Definició i valoració de llocs de treball

a) Durant la vigència del present Acord, es durà a terme la valoració de llocs de treball de la corporació.

b) L'aplicació del que resulti de la valoració de llocs de treball es tindrà en compte a partir de l'1 de gener de 2004.

c) L'Ajuntament haurà de lliurar als representants dels treballadors el manual de funcions de l'estudi retributiu.

d) En el cas que resulti de la valoració de llocs de treball una retribució menor de la que rep el treballador en el moment de l'aplicació de la valoració esmentada, la corporació aplicarà la diferència com a complement personal transitori absorbible amb els increments successius futurs.

e) Es crearà una Comissió de Seguiment de la valoració de llocs de treball. Aquesta Comissió tindrà com a funcions estudiar i negociar l'aplicació del contingut i efectes de la valoració.

f) En el cas de què resulti de la valoració de llocs de treball una retribució major de la que rep el treballador en el moment de l'aplicació, l'empresa podrà congelar el sou i els complements específics que hi hagin fins el moment en què hi hagi paritat amb el resultat de la valoració.

ANNEX 2

Sectorial de la Policia Local

1. Objecte

Els agents de la Policia Local, en relació a la seva particular i especial exigència de dedicació al servei es regirà en caràcter preferent pels punts recollits i previstos en el present annex, regint-se per la resta de l'Acord de funcionaris

per tot el que no està especificat en el present conveni.

2. Calendari laboral i vacances

Els agents de la Policia Local realitzaran les seves vacances en els períodes compresos entre l'1 i el 28 de juliol i el 2 d'agost i 15 de setembre.

La Comissió Mixta de Vigilància estudiarà peticions de flexibilitat horària.

3. Condicions econòmiques específiques

S'estableix de manera extraordinària i únicament per aquest col·lectiu un augment de 120 euros mensuals a partir de l'aprovació del present conveni.

4. Dies extraordinaris

Dins el calendari anual s'estableixen una sèrie de dies que per la seva especial rellevància, aquell personal que no es trobi realitzant serveis aquell dia i que per motius aliens a la seva voluntat hagi de venir, gaudirà d'una compensació extra de 8 hores de descans a acumular-se a la sortida del torn on s'inclogui aquest dia. Aquests dies seran: 1 de gener; 6 de gener; Divendres Sant; la nit de Sant Joan; 25 de desembre; 26 de desembre.

(05.242.037)

RESOLUCIÓ

TRI/2719/2005, de 29 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Escoles d'educació especial per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900215).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Escoles d'educació especial per a l'any 2005, subscrit, per la part empresarial, pels representants de l'Associació Empresarial d'Economia Social i, per la part social, pels representants d'UGT-FETE, d'USTEC-STES (IAC), de CCOO i d'USOC el dia 11 de maig de 2005, i d'acord 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Escoles d'educació especial per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7900215) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publicui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 29 de juny de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de les Escoles d'educació especial per a l'any 2005

Onzè conveni col·lectiu de Treball d'Àmbit de Catalunya per a les Escoles d'Educació Especial

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni afecta tots els centres privats d'educació especial, i serveis educatius complementaris, en els quals s'imparteixen les següents activitats educatives:

2.1 Serveis d'atenció precoç.

2.2 Educació bàsica obligatòria.

2.3 Les etapes formatives posteriors que determini la legislació vigent, prescindint del tipus o caràcter de l'entitat titular, que atenguin a persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caractereològic i de personalitat o trastorns de conducta social.

S'entén per derogada l'ordenança per a centres d'assistència i atenció a deficients mentals i disminuïts físics, a la qual estaven vinculats aquests centres.

Article 3

Àmbit personal

El Conveni és d'aplicació a tots els treballadors/es, amb títol o sense, que no tinguin reconeguda la condició de funcionaris o que estiguin vinculats a les empreses incloses a l'article anterior.

S'exclou expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

3.1 El personal docent, que tot i pertànyer als escalafons de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya, presta serveis en els centres acollits a l'article 2; aquest personal es regeix per la legislació que li és específica pròpia.

3.2 Els professionals o especialistes que, per raó de l'exercici professional, poden concertar estudis, treballs o col·laboracions específiques.

3.3 Els membres de comunitats religioses, consiliaris o assessors religiosos que, en qualitat de tals, serveixin en institucions d'assistència a disminuïts psíquics o disminuïts físics o sensorials.

3.4 Les persones que realitzen les practiques per raó dels seus estudis.

3.5 El voluntariat social.

3.6 Les persones que realitzin el servei social substitutori.

3.7 Els expressament exclosos per la Llei.

Article 4

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el mateix dia que el registri el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Quant als aspectes econòmics entraran en vigor a partir de la signatura del conveni i es faran efectius, com a termini màxim, un mes després de la seva pu-

blicació tenint en compte el seu efecte retroactiu -taules salarials, dietes i indemnitzacions per quilòmetre recorregut amb vehicle propi a petició de l'empresa- des del dia 1 de gener de l'any 2005.

El període de vigència d'aquest Conveni serà d'un any, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2005, data en la qual, si no hagués estat denunciada, s'entendrà prorrogat d'any en any, i si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts amb l'antelació d'un mes al seu venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

Els articles normatius del conveni continuaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper.

Les parts signants del Conveni es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si valoren que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol altre acord o normativa amb el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, pot afectar a aspectes laborals de totes o d'algunes categories.

En tot cas, però, les taules salarials hauran de ser revisades anualment i la seva aplicació serà a partir de l'1 de gener de cada any.

Article 5

Registre

Si l'autoritat de treball, fent ús de les seves atribucions, trameta a la Magistratura algun dels acords o articles perquè no els considera legals, l'acord o article en qüestió perdrà tot l'efecte; el mateix succeirà amb els que resultin afectats, i les parts negociadores d'aquest Conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes; la resta d'acords i articles continuaran sent d'aplicació. Si un cop superat el tràmit previ de registre s'hi presenta alguna impugnació, o bé si l'autoritat de treball, fent ús de les atribucions que li són pròpies, decideix de trametre a la Magistratura de treball algun article, capítol o aspecte d'aquest Conveni, com és ara àmbits, legitimitat, etc., se'n consideraria afectat tot el capítol o article a que es fes referència, i continuaria plenament vigent el Conveni col·lectiu pel que fa a la resta del seu contingut general.

Article 6

Totes les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal. En tot el que no preveu caldrà atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei orgànica del dret a l'educació i totes les altres disposicions laborals de caràcter general.

CAPÍTOL 2

Classificació professional

Article 7

Classificació

7.1 El personal que presta servei en qualsevol centre dels esmentats a l'article 2 d'aquest Conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceixi, i tenint en compte l'Acord d'Analogia de data 9 de juliol de 2001 signat amb el Departament d'Ensenyament, de l'Acord del 16 de desembre del 1998 amb el mateix Departament i amb la patronal APPS, i el disposat a