

RESOLUCIÓ

TRE/4097/2007, de 19 de desembre, 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 Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0810772).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'octubre de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0810772) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 19 de desembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORDS

i pactes de les condicions de treball dels funcionaris públics de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia 2007

CAPÍTOL 1
*Condicions generals***Article 1**
Àmbit personal

El present Acord serà d'aplicació a tots els funcionaris al servei de l'Ajuntament. Resta exclòs d'aquest Acord el personal eventual.

Article 2
Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2009. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius,

excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 1 mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altre part. Denunciat el present Acord, continuarà en vigor el seu contingut normatiu. Es podrà denunciar l'Acord en la seva totalitat o bé parcialment.

Article 3

Garanties

3.1 Es respectaran "*ad personam*" les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord sempre que la Llei ho permeti i quan aquestes condicions siguin més favorables en còmput anual que les establertes en aquest Acord.

3.2 Les condicions pactades es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol pacte posterior més favorable establert entre els representants dels funcionaris i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que estableix aquest Acord i pactes.

Article 4

Vinculació a la totalitat

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

Article 5

Comissió de Paritària

5.1 Per tal de vigilar el compliment de l'Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment, que s'haurà de reunir de forma ordinària 1 cop al mes, sempre que hi hagi assumptes a tractar, o, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

5.2 La Comissió estarà formada per igual nombre de representants de l'Ajuntament com dels delegats de funcionaris, amb un mínim de 2 per cada part, sense comptar els tècnics. Hi podran assistir els delegats sindicals de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament, amb veu i sense vot. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

5.3 Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de Paritària. S'aixecaran actes de les reunions, que seran signades per tots els assistents i se n'entregarà còpia a cadascun dels seus membres. Els seus acords seran de compliment obligatori.

5.4 En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 6

Altres comissions

6.1 Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran comissions específiques sobre qüestions puntuals, que estaran integrades de forma paritària entre l'empresa i els delegats de personal funcionari. Els acords a què arribin seran integrats com annex a l'acord de condicions de treball de personal funcionari.

6.2 En cas que sigui necessari, i a petició d'una de les parts, a les comissions de treball participará un representant del col·lectiu del personal municipal afectat.

6.3 Els integrants de la Comissió Paritària es constituïran alhora en Comissió de Seguiment i Valoració de Llocs de Treball, de Bases i de Formació.

6.4 Quinzenalment per part de la corporació s'informarà els representants de les propostes d'acord que afectin les qüestions de personal.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 7

Organització del treball

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

Article 8

Classificació professional

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

8.2 L'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball defineix la prestació del funcionari i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

8.3 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 funcionaris, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels funcionaris hauran d'emetre informe en el termini màxim de 15 dies.

Article 9

Calendari, jornada laboral i horari

9.1 Durant l'últim trimestre de cada any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

9.2 S'estableix que la jornada de 1.491 hores anuals de treball efectiu, de dilluns a divendres, en jornada intensiva per a tot el personal, a excepció d'aquells que tinguin una regulació específica i sense perjudici de les jornades o horaris especials.

9.3 La jornada de treball dels funcionaris serà de 35 hores efectives de treball setmanal, sense perjudici de dedicacions especials. L'horari de treball es realitzarà de dilluns a divendres de 8 a 15 hores amb caràcter general, a excepció d'aquells que tinguin una regulació específica i sense perjudici de les jornades o horaris especials, conforme figura a l'annex.

9.4 Horari flexible: el personal que ho demani, i quan per raó del departament o lloc de treball sigui possible, podrà optar a complir un horari flexible.

9.5 No obstant això, l'òrgan municipal competent per necessitat del servei podrà establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball amb la corresponent gratificació i acord del funcionari.

9.6 Previ acord amb el funcionari, es podran establir jornades setmanals més àmplies, en determinats moments de l'any.

9.7 Es podran acordar, per necessitats del servei, a petició del funcionari, reduccions de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.

9.8 Els dies que, per torns, correspongui festa al funcionari, tindran per a aquests el caràcter de festius a tots els efectes, encara que coincideixen amb dies laborables per a la resta del personal de l'Ajuntament.

9.9 Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores consecutives. Pel que fa a la Policia Local, només per raons del servei degudament motivades, es podrà reduir aquest temps de descans. Tindran consideració de festius els dissabtes, diumenges i festes intersetmanals per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar.

Article 10

Puntualitat i flexibilitat

10.1 Es podrà gaudir de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i

acabar la jornada fins a 30 minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput mensual d'hores efectives de treball. Resta exclòs el personal que per raons de servei hagin d'incorporar-se al lloc de treball a una hora fixa.

10.2 En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

Article 11

Descans diari

11.1 Tots els empleats en règim de jornada de més de 5 hores ininterrompudes tindran un descans seguit de 25 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei.

11.2 Tots els departaments amb atenció al públic pactaran els torns corresponents entre el personal per tal de garantir la continuïtat del servei.

11.3 El gaudi d'aquest descans s'ha de fer, llevat casos justificats, entre les 9.30 i les 11 hores del matí.

11.4 El personal d'altres torns pactarà aquest descans amb el cap de servei.

Article 12

Control assistència i absentisme

12.1 El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari de treball que estableixi l'Ajuntament.

12.2 En totes les dependències municipals s'instal·laran rellotges de control horari amb fitxes personals per a cada funcionari/ària.

12.3 El personal que ho desitgi tindrà dret a obtenir una còpia de la seva fitxa de control mensual.

12.4 Comunicació d'absències: l'absència per indisposició no superior a les 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o en el seu cas al Departament de Personal. Les 2 primeres absències anuals tindran caràcter retribuït. A partir de la tercera absència per indisposició, perquè sigui retribuïda, caldrà justificació de la indisposició o proposta de recuperació per part del funcionari.

12.5 L'Ajuntament podrà en tot cas verificar la realitat de les causes d'absència laboral.

12.6 Presentació de les notificacions o comunicats de baixa:

12.7 Els funcionaris hauran de presentar, dins dels 3 dies següents al primer d'absència del lloc de treball per causa de malaltia o accident, els corresponents comunicats de baixa mèdica oficial.

12.8 Setmanalment es presentaran obligatòriament els comunicats de confirmació, si s'escau.

12.9 El comunicat d'alta mèdica es presentarà el mateix dia de la reincorporació.

12.10 Els delegats funcionaris tindran dret a sol·licitar en qualsevol moment informació sobre l'absentisme laboral, incompliment dels horaris i jornades.

12.11 L'incompliment parcial o complert de la jornada laboral per causes degudament justificades tindrà la consideració de jornada treballada.

Article 13

Vacances i descans

13.1 La Comissió Paritària aprovarà i confeccionarà anualment el calendari de festes i vacances.

13.2 Es podran fraccionar les vacances per setmanes, quinzenes naturals o dies puntuals al llarg de tot l'any, preferentment durant els mesos de juny a setembre, i sempre de mutu acord entre el funcionari i l'Ajuntament, excepte per la Policia Local, que serà del 15 de juny al 15 de setembre.

13.3 Si el funcionari es trobés en situació d'IT a la data del començament de les seves vacances, podrà gaudir-les posteriorment, sempre dins de l'any any natural

13.4 En cas de coincidència del període fixat de vacances amb accident o malaltia professional, les vacances es podran gaudir amb posterioritat a l'alta mèdica, en les dates que es pactin entre l'Ajuntament i el funcionari.

13.5 El personal que no hagi pogut gaudir de les vacances per causes diferents a la IT o dels dies de descans compensatori per excés de jornada, podrà gaudir-los durant l'any següent, a excepció dels dies d'assumptes particulars.

13.6 En cas d'incompatibilitat, per organització de la feina, els períodes de vacances es distribuiran de forma consumptiva i rotatòria. Iniciarà la rotació el personal de més càrregues familiars i en cas de coincidència, el de més antiguitat.

13.7 Els dies de descans (vacances, dies d'assumptes particulars i dies de lliure disposició) es distribuiran en els períodes següents.

Vacances: 22 dies feiners.

Setmana Santa: 4 dies feiners (a fer en 2 torns).

Festes de Nadal: 4 dies feiners.

4 dies feiners de lliure disposició (article 14.3) que es podran gaudir en forma fraccionada per hores.

CAPÍTOL 3

Permisos i llicències

Article 14

Permisos retribuïts

14.1 Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

d) Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel compliment del càrrec als efectes de preveure les necessitats del servei.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures cal atènyer-se a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

14.2 Assumptes particulars. 6 dies. Es gaudiran en Nadal o Setmana Santa, conforme a l'article 13.7

14.3 Els dies de lliure disposició, inicialment 6, es concretaran cada any en el moment d'elaboració del calendari laboral, per tal de garantir el compliment de la jornada. Dos d'ells es destinaran al descans en Nadal o Setmana Santa, i els altres 4 podran gaudir-se per hores, conforme l'article 13.7.

Article 15

Llicències retribuïdes

15.1 Es concedirà llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta serveis. Si aquesta llicència es

concedeix per interès propi de l'Administració, el funcionari tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

15.2 Es concediran llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

15.3 Es concediran les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

Article 16

Gaudi dels permisos i llicències

16.1 D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes particulars.

16.2 La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

16.3 De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

16.4 La no-incorporació del funcionari amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

16.5 Als efectes de permisos i llicències la referència es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

Article 17

Dies de lliure disposició per anys de servei

Els funcionaris a més a més dels dies de lliure disposició establerts, tindran dret al gaudi de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, i s'incrementa en 1 dia addicional per cada trienni complerts a partir del vuitè.

Article 18

Premi per permanència a la corporació

Els funcionaris, a més a més dels dies de vacances, l'any que compleixi 25 anys de treball al servei de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, tindran dret al gaudi de 5 dies laborals de vacances.

Article 19

Calendari de festes

Les festes oficials seran les establertes legalment. Es proporcionarà còpia del calendari de festes a tot el personal municipal.

CAPÍTOL 4

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

SECCIÓ 1

Condicions generals

Article 20

Condicions generals pel gaudi d'aquestes mesures

20.1 Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest capítol seran aplicables als funcionaris de carrera que presten serveis a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia.

20.2 Pel que fa als funcionaris interí els serà d'aplicació aquestes mesures llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

20.3 Pel que fa al personal eventual de confiança i assessorament especial també els serà d'aplicació aquestes mesures a excepció de les excedències.

20.4 Les mesures regulades en aquest Acord de condicions s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord de condicions en relació al còmput de terminis.

20.5 Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors d'aquest. Quan entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

SECCIÓ 2

Excedències

Article 21

Excedències. Condicions generals

21.1 Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest Acord tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord de condicions de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

21.2 No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

21.3 L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

21.4 Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

21.5 Si un cop finida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

21.6 En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 22

Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

22.1 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o de la resolució judicial de constitució de l'adopció o de l'acolliment.

22.2 Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o de la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

22.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així

mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 23

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

23.1 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

23.2 Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

23.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 24

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

24.1 L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

24.2 Els funcionaris també podran sol·licitar l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris quan el seu cònjuge resideix en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic depenents o vinculades a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

24.3 El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 25

Excedència voluntària per violència de gènere

25.1 L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les funcionaries víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible el termini de permanència en aquesta.

25.2 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per 3 mesos amb un màxim de 18, amb idèntics efectes que els esmentats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima.

SECCIÓ 3

Permisos

Article 26

Permisos. Condicions d'exercici

26.1 No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels funcionaris de la corporació.
- b) Permís per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- c) Permís de maternitat quan el gaudeixen de forma compartida els 2 progenitors.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

26.2 Els permisos regulats per aquest Acord de condicions són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 27

Permís per matrimoni

27.1 Per raó de matrimoni o unió de fet l'empleat té dret a una llicència de 15 dies. En el segon cas s'haurà de justificar l'existència de la parella de fet d'acord amb la normativa aplicable.

27.2 En el supòsit que una parella de fet un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contregui matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

Article 28

Permís per matrimoni d'un familiar

Els funcionaris als quals els són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 29

Permís per maternitat

29.1 El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

29.2 En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

29.3 En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

29.4 La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per

maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

29.5 El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de compartir el permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

29.6 L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 30

Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

Article 31

Permís de paternitat

31.1 El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.

31.2 El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període compres des de la finalització del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després de l'esmentat permís.

31.3 El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també poden gaudir el permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Article 32

Permís per lactància

32.1 El funcionari/ària té dret al permís per lactància que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

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

Article 33*Permís per a atendre fills prematurs*

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 34*Període de vacances en relació a determinats permisos*

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 35*Permisos per a atendre fills discapacitats*

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 36*Permís prenatal*

36.1 Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

36.2 Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Article 37*Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau*

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Article 38*Permís sense retribució per a atendre un familiar*

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 39*Permisos de flexibilitat horària recuperable*

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al

segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Els temps d'absència l'ha recuperar la persona afectada durant el mateix mes en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 40

Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

SECCIÓ 4

Reduccions de jornada

Article 41

Reduccions de jornada. Requisits de concessió

41.1 Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord de condicions incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

41.2 No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 42

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

42.2 Els funcionaris/àries als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Acord de condicions poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

42.2 La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

42.3 El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 43

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

43.1 Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

43.2 Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 44***Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions***

Els funcionaris/àries als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Acord de condicions poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

CAPÍTOL 5***Polícia Local*****Article 45*****Àmbit personal***

El present capítol serà d'aplicació a tot el personal integrat en el cos de la Policia Local.

Article 46***Horari de treball***

46.1 L'horari es farà de manera intensiva de 8 hores diàries i 3 torns (matí, tarda i nit), amb canvi de torn mensual, i amb la distribució horària següent:

- a) Horari de 6 a 14 hores del torn de matí.
- b) Horari de 14 a 22 hores del torn de tarda.
- c) Horari de 22 a 6 hores del torn de nit.

46.2 Es podrà establir qualsevol altre torn de treball diferent dels anteriors, prèvia consulta amb els afectats i els representants legals dels funcionaris.

46.3 Els quadrants de servei dels diferents torns es realitzaran de forma rotativa i equitativa per a tot el personal, de manera que tothom pugui gaudir del màxim nombre de dies de descans en festius i caps de setmana. Els dies de descans setmanals es faran de la forma més agrupada possible.

46.4 Els agents gaudiran de caps de setmana de festa alternatius, al llarg de l'any.

46.5 Els caps de setmana festius comprendran de les 22 hores del divendres fins les 22 hores del diumenge.

46.6 Com a màxim es treballaran 7 dies seguits.

46.7 El quadrant de servei, que serà objecte de negociació amb els representants sindicals, es confeccionarà anyalment i els agents disposaran d'aquest quadrant abans de la segona quinzena de novembre de l'any en curs.

46.8 Tots els agents hauran de fer una mitjana de 70 dies nocturns anuals, distribuïts proporcionalment dintre dels 4 mesos establerts com a torn de nit al quadrant anual.

46.9 S'admetran els canvis de dies festius o de torns de treball entre els funcionaris/àries de l'Ajuntament respectant les necessitats del servei, previ coneixement del cap/responsable del servei.

Article 47*Canvi de dies de descans*

47.1 S'admetrà el canvi de dies descans entre els agents, respectant les necessitats del servei previ coneixement del comandament corresponent.

47.2 Els canvis de torn de descans, per realitzar serveis extraordinaris per raons del servei, seran voluntaris, i es comunicaran al personal afectat amb la màxima antelació i tindran la següent compensació diària de penalització:

- a) Amb una antelació de menys de 24 hores: 40 euros.
- b) Amb una antelació de menys de 48 hores: 30 euros.

Article 48*Compensació per compareixença als jutjats o d'altres organismes públics*

Les gestions derivades del servei i realitzades pels agents a requeriment d'altres organismes, jutjats, etc. fora de la jornada laboral seran compensades de la forma següent:

- a) Assistència judicis o d'altres organismes a Barcelona: amb 4 hores extres festives.
- b) Assistència judicis o d'altres organismes a Vilafranca del Penedès: amb 2 hores extres festives.
- c) Assistència judicis o d'altres organismes a Vilanova i la Geltrú: amb 3 hores extres festives.
- d) Assistència judicis al Jutjat de Pau Sant Sadurní d'Anoia: 1 hora.
- e) Assistència a judicis o altres organismes no inclosos en els 3 punts anteriors es tractarà en Comissió Paritària

Article 49*Ingrés, estabilitat laboral i promoció interna*

49.1 El personal de nou ingrés en practiques de la plantilla de la Policia Local de Sant Sadurní d'Anoia que hagi d'assistir al curs de l'Escola de Policia de Catalunya ho farà en el primer curs que s'organitzi a l'Escola. L'Ajuntament vetllarà mitjançant el control del nombre de places en cada convocatòria, perquè es pugui materialitzar el que s'exposa al present article.

49.2 Mentre duri el curs a l'Escola els funcionaris de nou ingrés, els agents de la Policia Local percebran el sou íntegre, sempre i quan realitzin treballs per serveis a l'Ajuntament durant 2 caps de setmana al mes.

49.3 Quan s'hagi d'assistir a un curs de l'Escola de Policia de Catalunya, inclòs dins un procés de promoció interna, percebran el sou íntegre més les despeses de transport i manutenció que s'acreditin.

Article 50*Serveis extraordinaris*

La seva aplicació serà la mateixa que per a la resta del personal de l'Ajuntament, a excepció dels serveis realitzats en dies de descans dels agents que coincideixen amb cap de setmana, que es compensaran amb un altre cap de setmana o amb la compensació de forma econòmica a elecció del funcionari.

Article 51*Segona activitat i Reglament*

L'Ajuntament aprovarà un nou Reglament de la Policia Local, en el qual s'actualitzarà l'existent actualment i s'inclourà la regulació de la segona activitat dels membres del cos. El Reglament en conjunt serà negociat prèviament amb els representants del personal i realitzat abans de 6 mesos.

Article 52*Serveis de vigilància nocturna*

Els serveis de vigilància nocturna de la Policia Local, tenint en compte com a horari nocturn la jornada de 8 hores compresa entre les 22 hores del dia d'inici del

torn i les 6 hores del dia següent, hauran de realitzar-se per un mínim de 2 agents, així com els serveis diürns en llocs que poden denominar-se conflictius (espectacles esportius, musicals, etc.).

CAPÍTOL 6

Condicions retributives

Article 53

Incrementos salarials

L'Ajuntament incrementarà les retribucions dels seu personal en els termes previstos a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 54

Estructura salarial

El règim i l'estructura salarial del funcionaris de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia serà la prevista pels funcionaris de l'Administració pública. La retribució de cada lloc de treball serà la que figura en la valoració de llocs de treball, així com aquells conceptes retributius que no es van tenir en compte en aquella, i que s'expressen a continuació:

Prolongació jornada: per necessitats dels serveis podran existir jornades especials de treball, previ informe del cap del servei i consulta als representants dels funcionaris. 2,30 hores/setmana: 235,99 euros mensuals; 5,00 hores/setmana: 452,32 euros mensuals

Nocturnitat: es consideren nocturnes les hores treballades entre les 22 hores i les 6 hores: 13,93 euros diaris (proporcionals a la jornada).

Substitució funcions diferent categoria: 100% del complement específic. Cal regular els casos, circumstàncies, i imports: 100% complement específic.

Complement de treball durant cap de setmana (00 hores del dissabte i 24 hores del diumenge), proporcional a la jornada treballada en aquest període: 10 euros diaris (proporcionals a la jornada). Per la Policia Local, coincidirà amb el que es determina a l'article 45.5.

Complement dies de Nadal, Any nou i Reis, Policia Local (pels funcionaris que treballin entre les 22 hores de la vigília a les 22 hores del dia festiu indicat): 50 euros proporcionals a la jornada treballada.

Article 55

Paga d'incentivació

55.1 Les parts acorden iniciar un procés per l'establiment d'una paga d'incentivació. Aquesta està destinada a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el funcionari/ària municipal desenvolupa el seu treball.

55.2 La determinació del seu import es realitzarà en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats. Les quanties que es percebin seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris/àries com dels representants sindicals.

55.3 Reglamentàriament, per acord entre la corporació i els representants sindicals, i en el termini de 6 mesos, s'establiran els criteris tècnics de valoració de factors que determinin la distribució de la paga d'incentivació. En tot cas, els sistemes avaluadors de l'acompliment s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació.

55.3 La corporació destinarà anualment amb efectes d'1 de gener de 2007 un 1% del pressupost de l'import de les retribucions brutes del personal, aplicats per departament, a distribuir en cada servei segons els criteris tècnics acordats per les parts.

a) Pel seu abonament es tindran en compte els criteris següents:

Absentisme.
Productivitat.
Rendiment.
Activitat extraordinària.
Interès.
Actitud.

55.4 La concreció es realitzarà amb l'aprovació d'un reglament.

55.5 Període de meritació: any natural.

55.6 Data d'abonament a any vençut, en el mes de març de l'any següent.

55.7 En cap cas les quanties assignades per la paga d'incentivació durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte valoracions corresponents a períodes successius. Aquest concepte no es consolidarà com a salari.

Article 56

Garantia salarial

De conformitat amb el contingut de l'Acord del Ple municipal de data 30 de maig de 2006, es mantenen els complements personals derivats de la valoració de llocs de treball.

Article 57

Sistema de pagament de nòmines

57.1 El sistema d'abonament de les retribucions és la transferència bancària.

57.2 La transferència de la nòmina mensual al compte del funcionari/ària, s'haurà de fer efectiva com a màxim el penúltim dia laborable de cada mes.

57.3 Les nòmines es lliuraran personalment a cada funcionari/ària, en sobre tancat.

Article 58

Pagues extraordinàries

58.1 L'import de les pagues serà l'equivalent a 1 mensualitat ordinària.

58.2 El pagament de la paga extraordinària de juny es farà no més tard del 24 de juny.

58.3 El pagament de la paga de Nadal es farà no més tard del dia 20 de desembre.

Article 59

Indemnitzacions per raó de servei

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

59.2 En concepte de dietes serà satisfeta com a màxim la quantitat de 12 euros per àpat.

59.3 Tanmateix, la utilització de vehicle propi serà retribuïda a raó de (regulades legalment):

a) Automòbils: 0,25 euros km.

b) Motocicletes: 0,16 euros km.

59.4 El imports anteriors s'actualitzaran anualment conforme a l'IPC.

59.5 En tot cas les dietes han de ser degudament justificades.

59.6 La utilització del vehicle propi haurà d'ésser autoritzada pel regidor responsable del servei.

59.7 La corporació potenciarà el transport públic dels seus empleats, quan aquests s'hagin de desplaçar per raons del servei, assumint el seu cost. Si no és possible, es facilitarà un vehicle al funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei fora del seu lloc de treball. En cas que no es pugui facilitar cap vehicle, el

funcionari que de forma voluntària vulgui optar per utilitzar el seu vehicle, l'haurà d'autoritzar per escrit el/la seu cap o el secretari/ària.

Article 60

Serveis extraordinaris

60.1 Els serveis extraordinaris tindran caràcter excepcional i hauran de ser degudament autoritzats i justificats.

60.2 Ambdues parts manifesten la voluntat d'eliminar els serveis extraordinaris al mínim necessari, i de substituir-les per nous llocs de treball. El representant dels funcionaris coneixerà, per mitjà d'una relació mensual que lliurarà l'Ajuntament, el detall i el nombre dels serveis extraordinaris realitzades per tot el funcionaris.

60.3 Es comptabilitzaran com a serveis extraordinaris les hores efectuades fora de la jornada laboral, a excepció de les explicitades com a perllongació de jornada per necessitats excepcionals d'acabament de tasques o atenció al públic.

60.4 Els serveis extraordinaris, prèviament autoritzats, es pagaran d'acord amb la taula que figura a continuació. Excepcionalment, es podran compensar, per acord entre l'Ajuntament i el funcionari, amb el gaudi d'un descans retribuït en una relació d'1 hora extra igual a 1 hora i 45 minuts de descans.

G: grup; SG: subgrup; DV: dilluns a divendres; F: festius; DVN: dill-div. nocturn; FN: festiu nocturn. Euros

G	SG	DV	F	DVN	FN
A	A1	-	-	-	-
	A2	15,80	17,07	23,90	25,98
B		14,97	16,02	17,20	18,70
C	C1	14,97	16,02	17,20	18,70
	C2	14,13	14,97	15,80	16,62
Agrupacions					
professionals (E)		14,13	14,97	15,80	16,62

Article 61

Gratificacions

L'import de les gratificacions és el següent:

- Per naixement o adopció de fills: 204,40 euros.
- Per matrimoni o convivència: 190,30 euros.

CAPÍTOL 7

Millores socials

Article 62

Bestretes

62.1 La corporació crearà un fons, destinat al personal municipal (funcionaris i laborals) i regulat per aquests pactes i acords, de 21.145 euros destinades a la concessió de bestretes sobre les retribucions del personal municipal.

62.2 La quantia màxima de les bestretes per funcionari/ària i any es fixa en 1.938 euros, sense interès.

62.3 Les sol·licituds es presentaran al Registre General, i s'hi haurà d'especificar quantia, causa i terminis de devolució, que no podran superar els 24 mesos.

62.4 La quantia global, per al personal municipal, de les bestretes concedides no superarà els 5.815 euros trimestrals.

62.5 De les sol·licituds se n'informarà obligatòriament la Comissió Paritària, la

qual podrà establir mecanismes de control i verificació de les causes de necessitat al·legades pels beneficiaris.

62.6 Els ajuts i bestretes s'abonaran al funcionari/ària entre el posterior i el cinquè dia posterior de la seva aprovació per part de la Comissió de Govern de l'Ajuntament.

62.7 No es podrà demanar una altra bestreta si no s'ha cancel·lat l'anterior.

62.8 Els funcionaris que hagin rebut una bestreta estan obligats a retornar-ne l'import restant, en tot cas, en el moment de l'extinció de la relació laboral.

Article 63

Avançaments de pagues extraordinàries

63.1 Els funcionaris de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les 2 pagues extres dins de l'any natural.

63.2 Els avançaments de sou o pagues extraordinàries seran abonats en un termini màxim de 7 dies.

Article 64

Ajuts especials

64.1 Els funcionaris/àries amb fills disminuïts al seu càrrec tindran dret a percebre fins a 176 euros mensuals en concepte de despeses extraordinàries de caràcter educatiu, sanitari, etc. degudament justificades.

64.2 L'Ajuntament avançarà fins al 50% del cost d'adquisició d'aparells ortopèdics i protètics (odontologia i d'altres) que necessiti el funcionari/ària, el cònjuge o els seus fills, sempre que es produeixin les circumstàncies següents:

a) Que el cost dels aparells estigui cobert per la Seguretat Social.

b) Que el cost dels aparells superi el 35% del salari mensual del funcionari/ària beneficiari.

Els beneficiaris retornaran els ajuts immediatament després de percebre el seu import de la Seguretat Social.

A tots els efectes, seran considerats beneficiaris, a més del propi funcionari/ària, el cònjuge i els fills.

64.3 L'adquisició d'ulleres i lents de contacte, quan el seu ús sigui necessari per al normal desenvolupament del treball, serà objecte d'ajuda única fins a un màxim de 105,73 euros per any.

64.4 Les sol·licituds es presentaran al Registre General, acompanyades dels pressupostos, factures o rebuts corresponents.

64.5 Les sol·licituds seran revisades per la Comissió Paritària, la qual hi haurà d'establir els mecanismes que permetin una valoració objectiva de les causes de necessitat que justifiquin les peticions.

64.6 L'Ajuntament assumirà la despesa de la renovació de permisos de conduir a tots aquells funcionaris/àries que hagin de portar vehicle municipal o particular per necessitats del servei en el seu lloc de treball o responsabilitats específiques.

64.7 Tots els funcionaris/àries municipals podran gaudir gratuïtament dels serveis que ofereix l'Ajuntament a la zona esportiva municipal per practicar l'esport o per recuperació física per consell mèdic. L'Ajuntament entregarà un carnet a cada funcionari/ària per tal d'identificar-se a l'entrada de les instal·lacions esportives municipals.

Article 65

Fons social

65.1 La corporació crearà un fons per l'import que s'indica, destinat a facilitar ajuts especials, de caràcter social, al personal funcionari al servei de l'Ajuntament, així com al cònjuge i als seus fills.

65.2 La determinació dels ajuts correspondrà a la Comissió Paritària, i seran de caràcter vinculant per a la corporació.

65.3 Durant la vigència de l'Acord els imports dels fons seran els següents: 9.500 euros per l'exercici 2007 any, en total per funcionaris i laborals, distribuïts proporcionalment. Per l'exercici 2008 i següents, l'import del fons serà una quan-

titat equivalent al 0,40% de les quantitats que figuren al pressupost aprovat per la corporació de cada exercici de les retribucions brutes de personal.

65.4 La corporació i els representants dels funcionaris/àries es comprometen a reglamentar el present capítol de millores socials.

Article 66

Jubilació

66.1 La jubilació dels funcionaris podrà ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari.
- b) Forçosa, al complir l'edat legalment establerta.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.
- d) Parcial. D'acord con el que s'estableix als apartats 2 i 4.

66.2 Procedirà la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari reuneix els requisits i condicions establerts al règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

66.3 La jubilació forçosa se declararà d'ofici al complir el funcionari els 65 anys d'edat. No obstant això, es podrà sol·licitar la prolongació de la permanència al servei actiu en els termes de les lleis de funció pública aplicables.

66.4 Procedirà la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari reuneixi els requisits i condicions establerts al règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

Article 67

Premis de jubilació

En el moment de la jubilació o en cas de passar a la situació d'incapacitat permanent absoluta, els funcionaris percebran, en una única vegada, una gratificació de 106 euros per any treballat. En cas de mort abans de la seva jubilació, s'abonarà al cònjuge o persona legalment beneficiària en la proporció fixada anteriorment.

Article 68

Incentius a la jubilació anticipada

Els funcionaris que hagin prestat serveis a l'Ajuntament durant més de 15 anys, tindran dret als següents incentius:

Edat funcionari	Import incentiu
60 anys.....	20 mensualitats
61 anys.....	15 mensualitats
62 anys.....	10 mensualitats
63 anys.....	5 mensualitats
64 anys.....	2 mensualitats

Article 69

Incapacitat temporal

Els funcionaris/àries que causin baixa per incapacitat temporal percebran íntegrament els seus havers fins als 90 dies. Amb posterioritat, es precisarà l'informe de la Comissió Paritària.

Article 70

Assegurances

70.1 Assegurances d'accidents:

70.2 L'Ajuntament té concertada amb una companyia d'assegurances una pòlissa col·lectiva a favor de tot el personal municipal, en cas de mort o invalidesa a conseqüència d'accident.

70.3 L'import de les indemnitzacions que cobreix l'assegurança és 66.000 euros.

70.4 Assegurança de responsabilitat civil i assistència jurídica:

70.5 La corporació té contractada una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobrirà, entre d'altres, la responsabilitat civil de tot el personal municipal, sempre que la causa de l'exigència de responsabilitat no derivi d'una actitud dolosa del funcionari/ària. Aquesta assegurança és de 600.000 euros anuals.

70.6 Els representants del personal disposaran d'una còpia de l'esmentada pòlissa.

70.7 Totes les assegurances cobren l'espai de 24 hores diàries, els 7 dies de la setmana.

70.8 La corporació facilitarà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal municipal que per causa del servei ho requereixi.

Article 71

Mort natural

En cas de mort natural l'Ajuntament abonarà als hereus del funcionari/ària la quantitat de 4.000 euros.

Article 72

Segona activitat

Durant la vigència del present Acord, es crearà un Reglament de segona activitat per a tot el personal que hagi vist disminuïdes les seves capacitats laborals, tot tenint en compte les possibilitats de dur a terme tant pel que fa a l'existència a llocs de treball adequat i a les capacitats de les persones afectades, abans dels 6 mesos de la vigència d'aquest pacte.

CAPÍTOL 8

Seguretat i salut laboral

Article 73

Revisions mèdiques

73.1 Tot els funcionaris afectats per present Acord tindran dret a una revisió mèdica anual, que el centre haurà de facilitar sense cap càrrec per als funcionaris i que tindrà caràcter voluntari per a aquests. Correspondrà a l'Ajuntament l'elecció del centre on s'hagi de practicar la revisió.

73.2 Als funcionaris que ho demanin se'ls possibilitarà ampliar l'observació per tal d'evitar o detectar malalties coronàries.

73.3 L'informe resultant de la revisió mèdica serà d'extrema reserva entre l'entitat o metge que l'ha realitzat i el funcionari/ària. L'informe serà entregat degudament tancat en mà a la persona interessada.

Article 74

Seguretat i salut laboral

74.1 En aquesta matèria, cal atènyer-se a la regulació legal establerta a la Llei de prevenció de riscos laborals (31/1995, de 8 de novembre), la reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals (54/2003, de 12 de desembre), i la normativa de desenvolupament.

74.2 El personal que voluntàriament consideri oportú d'injectar-se la vacuna antitetànica i/o la vacuna antihepàtica podrà fer-ho. L'Ajuntament ho inclourà en les prestacions de la mútua contractada.

Article 75

Comitè de Seguretat i Salut

75.1 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral i el servei de prevenció gaudiran d'un pressupost específic per portar a terme la seva gestió 300 euros anuals, actualitzables, que s'hauran d'invertir en l'adquisició de material didàctic, i que s'haurà de justificar.

75.2 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà tantes vegades com sigui necessari, a petició de qualsevol de les parts.

Article 76

Roba de feina

76.1 Tot el personal que realitzi tasques de caràcter físic tindrà dret a rebre gratuïtament roba de feina.

76.2 Es lliuraran els elements en concepte de roba de feina que s'especifiquen en l'annex corresponent.

76.3 En cas de malmetre's algun element considerat com a roba de feina, serà automàticament restituit, amb el lliurament previ de l'element deteriorat.

76.4 Caldrà tenir en dipòsit els elements suficients i necessaris per poder restituir la roba de feina.

76.5 La roba d'estiu es lliurarà abans del dia 15 de maig. La roba d'hivern es lliurarà abans del 15 de setembre.

CAPÍTOL 9

Formació i promoció interna

Article 77

Formació professional

77.1 L'Ajuntament tindrà cura de fomentar i aconseguir per als funcionaris/àries municipals les subvencions i els cursos corresponents per a la formació continuada del personal que ho desitgi.

77.2 L'assistència del personal serà obligatòria quan els cursos s'imparteixin dintre de la jornada laboral.

77.3 L'acreditació de l'aprofitament dels cursos es tindrà en compte als efectes de la promoció interna.

77.4 Les despeses ocasionades (matrícula, dietes, quilometratge i d'altres) per assistència a cursos de formació aniran a càrrec de la corporació en tots els casos, sempre que el contingut tingui relació directa amb el lloc de treball o entri en el context d'especialització i perfeccionament de la seva professió.

77.5 L'Ajuntament facilitarà al representant dels funcionaris informació respecte de l'organització dels cursos que fa referència aquest article, abans de la seva celebració.

77.6 L'Ajuntament potenciarà intercanvis de personal amb els municipis agermanats i d'altres administracions. Les despeses de dietes i quilometratges aniran a càrrec de l'Ajuntament.

77.7 L'Ajuntament proveirà una partida del pressupost municipal per fer front als costos de formació del personal. Per a l'any 2007 la quantitat serà de deu mil cinc-cents euros (10.000 euros).

77.8 Per tal de facilitar la formació dels funcionaris/àries, aquests disposaran d'un mínim de 40 hores anyals per dur-la a terme.

77.9 La corporació i els representants sindicals dels funcionaris es comprometen a confeccionar el Reglament de formació.

77.10 Els funcionaris/àries que siguin requerits per impartir cursos de formació tindran els drets que s'hagin acordat en el Reglament de formació, segons la particularitat de professorat.

77.11 Tres mesos abans de finalitzar l'any, l'Ajuntament farà la previsió i proposta de l'any vinent a la Comissió de Formació.

77.12 Els imprevistos que no hagi inclòs el Reglament de formació seran considerats per la Comissió Paritària.

Article 78

Selecció i promoció de personal

78.1 La selecció i promoció del funcionaris es regirà per la regulació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la resta de la normativa aplicable

78.2 L'Ajuntament es compromet a potenciar la promoció interna dels funcionaris, amb convocatòries restringides, prioritzant l'antiguitat, l'experiència i la professionalitat com a mèrits preferents.

78.3 L'Ajuntament preveurà els corresponents concursos i proveirà de l'import econòmic necessari el pressupost municipal.

78.4 Els òrgans de selecció es constituïran de conformitat amb el que disposa l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

78.5 Cada any, l'Ajuntament i els representants dels funcionaris negociaran el contingut de l'oferta d'ocupació pública.

78.6 L'Ajuntament reconeixerà mitjançant document signat per l'alcalde o pel regidor de Personal, i a petició del funcionari/ària o del representants legals del personal, totes les tasques i responsabilitats que exerceixen els funcionaris que no estiguin especificades en el seu lloc de treball.

78.7 Es negociaran i consensuaran els criteris de les bases que hauran de servir per realitzar les seleccions de personal.

78.8 Es manté la vigència de l'Acord signat en data 11 de maig de 2006 entre l'Ajuntament i els representants dels funcionaris, en relació a la contractació de personal, en tot allò que no estigui en contradicció amb la normativa legal.

Article 79

Catàleg i avaluació de llocs de treball

79.1 Es constituirà una Comissió Seguiment de l'avaluació de llocs de treball, que haurà d'intervenir, 2 vegades a l'any, per avaluar els nous llocs de treball i les modificacions de forma substancial del contingut dels ja existent.

79.2 La corporació es compromet a informar, prèviament, els representants sindicals d'aquells canvis de lloc de treball i/o modificacions substancials de les condicions de treball que hagin de produir-se.

CAPÍTOL 10

Garanties sindicals

Article 80

Representació col·lectiva

L'elecció i la composició dels òrgans de representació col·lectiva dels funcionaris/àries s'ajustarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 81

Facultats de la representació col·lectiva

81.1 A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

81.2 No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per negociació dels acords i pactes dels funcionaris, les emprades per participar en les comissions de treball i totes aquelles reunions en les quals hi participin els representants de la corporació (a petició de la corporació).

81.3 Els representants del personal gaudirà d'una partida pressupostària específica i de lliure disposició per fer front a les despeses que consideri necessàries per portar a terme la seva acció sindical, degudament justificades.

81.4 S'estableix entre les parts que el pressupost dels representants del personal funcionari serà per a l'any 2007 de 383 euros actualitzables amb el percentatge de la Llei de pressupostos

81.5 La corporació facilitarà els locals suficients i necessaris per tal que els representants dels funcionaris/àries es puguin reunir amb el personal funcionari de l'Ajuntament (assemblees i d'altres).

81.6 La corporació facilitarà els locals, materials i utilitatges suficients i necessaris perquè els representants dels funcionaris/àries puguin portar a terme la seva acció sindical.

Article 82

Formació dels representants dels funcionaris

82.1 Els representants sindicals, per tal de formar-se i fer més efectiva la seva acció sindical, gaudiran del dret a fer aquells cursos de formació que imparteixin els sindicats i, disposaran d'un mínim de 40 hores anyals per realitzar-los. Es justificarà l'assistència.

82.2 L'Ajuntament satisfarà les despeses de transport i dietes ocasionades pels cursos de formació en què participin els representants sindicals.

82.3 Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets que la resta de personal de l'Ajuntament per tal de formar-se o promocionar-se en la seva professió, càrrec o lloc de treball.

Article 83

Les llicències per exercir funcions sindicals

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma d'acreditar-ho: justificant relatiu a la realització i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 84

Seccions sindicals

84.1 Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris, a la no-discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

84.2 Prèvia autorització del funcionari/ària afiliat a un sindicat i a sol·licitud d'un delegat sindical, l'Ajuntament descomptarà de la nòmina mensual la quota sindical corresponent.

84.3 Les seccions sindicals que acreditin tenir afiliat un mínim del 10% de personal funcionari i/o laboral, podran designar 1 delegat, al qual es reconeixeran els mateixos drets i obligacions que als representants dels funcionaris o els membres del Comitè d'Empresa. Podran assistir a totes les reunions celebrades entre l'Ajuntament i la representació col·lectiva dels funcionaris i de les funcionàries, amb veu i sense vot.

84.4 El delegat de la LOLS de les seccions sindicals disposarà de 20 hores mensuals per exercir les seves funcions.

84.5 Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets que la resta de personal de l'Ajuntament per tal de formar-se o promocionar-se en la seva professió, càrrec o lloc de treball.

84.6 Els afiliats a un sindicat que ocupin càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic, estatal o superior a les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del càrrec.

84.7 Les seccions sindicals gestionaran una bossa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, Comitè d'Empresa, delegats de personal funcionari i

delegat de la LOLS. Els delegats de les seccions sindicals podran fer us d'aquesta bossa d'hores sempre que la suma total de les festes en 1 mes no superi el total de la bossa, amb comunicació a l'Ajuntament.

Article 85

Garanties dels òrgans de representació

Els representants dels funcionaris, com a representants del personal funcionari, tenen les garanties reconegudes a la normativa vigent.

Article 86

Obligacions sindicals

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

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels funcionaris/àries.
- b) Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la corporació els comuniqui confidencialment.
- c) Notificar a la corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 87

Competències de l'òrgan de representació

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquests pactes i acords té entre altres competències:

- a) Les facultats reconegudes a la normativa aplicable en matèria de representació sindical.
- b) Rebre l'acta de les juntes de Govern local i els plens municipals al mateix temps en què es faci arribar als representants de l'Ajuntament.
- c) Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la seva comunicació per part de l'Ajuntament.
- d) Abans de qualsevol nomenament, tenir informació del lloc de treball a ocupar, consideracions, conseqüències, bases, publicitat i d'altres que la legislació vigent en la matèria inclou.
- e) Abans de qualsevol trasllat de lloc de treball o modificació de les tasques d'un funcionari/ària, rebre informació sobre les consideracions que ho han aconsellat i les possibles conseqüències, tant a la persona com en l'àmbit del servei.
- f) Conèixer, llevat dels casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre un informe en el termini màxim de 5 dies hàbils, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

Article 88

Assemblees

88.1 Els funcionaris/àries podran exercir el seu dret de reunir-se en assemblea, i disposaran d'un màxim de 20 hores anuals.

88.2 Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els representants sindicals dels funcionaris.
- b) Les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament
- c) Un mínim d'un 30% funcionaris.

88.3 Assemblees conjuntes amb el personal laboral

a) El personal funcionari podrà celebrar assemblees conjuntes amb el personal laboral de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia. El temps d'aquestes assemblees computarà als efectes del punt 1 anterior.

b) Estan legitimats per convocar assemblea conjunta de funcionaris i personal laboral, per a formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.

Un mínim d'un 30% de funcionaris i personal laboral.

88.4 Correspon a la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Assenyalar el dia, l'hora, el lloc de la celebració i l'ordre del dia.

c) Dades dels signants, que hauran d'estar legitimades, tal com preveu l'apartat 85,2.

d) L'assemblea se celebrarà fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.

e) Si en el termini de 24 hores abans de la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o regidor en qui s'hagi delegat la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

f) El representant dels funcionaris o qualsevol representant podran convocar reunions sectorials, sotmeses als mateixos requisits que l'assemblea, amb un màxim de 5 hores mensuals.

88.5 La Comissió Paritària proposarà a l'Ajuntament la composició dels serveis mínims en cas d'assemblea.

Article 89

Vaga

89.1 La Comissió Paritària proposarà a l'Ajuntament la composició dels serveis mínims en cas de vaga legal.

89.2 L'import dels descomptes econòmics per cada jornada es calcularà dividint el sou brut anual per 365.

89.3 En els casos de vaga, la corporació i el Comitè de Vaga definiran els serveis mínims imprescindibles de permanència que, pel caràcter especial d'aquests llocs de treballs, hagin de mantenir-se

89.4 Des de la petició de vaga s'iniciaran les converses, i abans de les 72 hores de l'inici de l'esmentada vaga, es prendrà la decisió dels serveis mínims.

CAPÍTOL 11

Règim disciplinari

Article 90

Règim disciplinari

90.1 El règim disciplinari del personal funcionari es regirà per la normativa aplicable en cada moment.

90.2 Els representants de personal seran informats de tots els expedients sancionadors. Així mateix, podran assistir a les compareixences dels funcionaris expedientats, prèvia manifestació de la persona interessada.

Article 91

Comunicació de fets sancionables

Tots els funcionaris/àries poden comunicar per escrit, ells mateixos o per mitjà dels seus representants, els actes constituïts de falta contra el respecte a la intimitat o a la consideració que es deu a la dignitat humana en el treball. L'Ajuntament obrirà la informació oportuna i, si s'escau, instruirà l'expedient disciplinari que correspongui.

CAPÍTOL 12

Altres qüestions

Article 92

Identificació

92.1 S'aplicarà en tots els departaments municipals la normativa vigent sobre la identificació del personal i lloc de treball a l'Administració pública.

92.2 L'Ajuntament farà confeccionar unes targetes personals amb el logotip municipal, nom del funcionari/ària i càrrec, per al personal de gestió, representació de departaments o serveis en què la tasca estigui vinculada directament amb entitats o empreses.

92.3 La corporació confeccionarà i donarà un carnet a tot el personal municipal que l'identifiqui com a funcionari/ària de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia.

Article 93

Normalització lingüística

El personal municipal que ho requereixi haurà de participar dins de l'horari laboral en cursos de perfeccionament de la llengua catalana.

ANNEX 1

Roba de feina Policia Local

La roba de treballs serà d'ús obligatori durant la jornada de treball i es reposarà en funció del seu deteriorament.

Departament de la Policia Local

L'Ajuntament facilitarà el material i el vestuari adequats per al bon funcionament dels diferents serveis. Es respectaran els marges de temps per renovar la roba de vestuari d'us personal i es donarà compliment als períodes establerts (15 de maig i 15 de setembre) corresponents a les comandes de roba d'estiu i d'hivern, respectivament, segons la llista de peces que a continuació es detallen.

A part de las dates marcades per donar el material, es farà lliurament del material nou sempre i quan el seu estat d'us o deteriorament així ho aconsellin.

Tot els policies locals han de tenir el material que figura en el Pacte de condicions i per tant es farà lliurament al personal que actualment compona la plantilla de tot el material nou que s'ha afegit al nou Pacte de condicions.

—1 *Primera incorporació**Lliurament d'hivern*

2 camises de màniga llarga.

2 pantalons d'hivern.

2 pantalons operatius.

2 parells de mitjons.

1 jersei polar bicolor.

1 botes amb cordons .

1 guants d'hivern.

1 anorac.

2 jerseis de “cuello de cisne”.

Lliurament d'estiu

2 camises de màniga curta.

2 pantalons d'estiu.

1 sabates.

2 parells de mitjons.

2 polos màniga curta (torn nit).

- Lliurament inicial de material
- 2 gorres de plat (1 d'hivern/ d'estiu).
- 1 gorra (torn de nit).
- 1 corbata.
- 1 agulla de corbata.
- 1 manilles reglamentàries.
- 1 defensa reglamentària.
- 1 funda de gorra, pantalons i jaqueta impermeable.
- 1 armilla reflectora.
- 1 esprai gel i funda porta esprai.
- 1 cinturó de niló exterior, interior.
- 1 funda per la pistola (seguretat 3).
- 1 guants antitall i punxades nivell 3A.
- 1 funda portaguants de làtex.
- 1 xiulet de plàstic.
- 1 botes d'aigua.
- 1 casc unitats motoritzades.
- 2 jocs d'escuts.
- 1 credencial amb certera.
- 1 carpeta.
- 2 *Lliurament cada any*
- 2 camises de màniga curta.
- 1 camisa de màniga llarga.
- 1 pantalons d'hivern.
- 1 pantalons d'estiu.
- 1 sabates.
- 2 parells de mitjons.
- 2 parells de mitjons gruixuts.
- 1 pantalons operatius (torn de nit).
- 1 jersei de "cuello de cisne".
- 1 polo màniga curta(torn nit).
- 3 *Lliurament cada 2 anys*
- 1 jersei polar bicolor.
- 1 botes amb cordons.
- 1 guants d'hivern.
- 1 gorra de plat.
- 4 *Lliurament cada 3 anys*
- 1 anorac.
- 1 equip complet d'aigua.

ANNEX 2

Practiques de tir Policia Local

El Departament de la Policia local realitzarà un mínim de 2 pràctiques de tir anuals, una de les quals, com a mínim, s'haurà de realitzar en una galeria de tir.

Aquestes pràctiques tindran la consideració de serveis extraordinaris i hauran de ser pagades com a tals al personal en què coincideixi amb el seu dia festiu. Igualment s'haurà d'abonar les dietes i el quilometratge corresponent, si fos el cas.

ANNEX 3

Roba de feina serveis tècnics i de suport

Cada 2 anys:

1 impermeable.

1 anorac d'hivern.

1 parell de guants de pell.

1 parell de botes.

Si per qualsevol cas una d'aquestes peces es deteriorés o es trenqués, serà canviada immediatament.

(08.043.002)

RESOLUCIÓ

TRE/565/2008, d'1 de febrer, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 1700295).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona, subscrit, d'una part, pel Grup d'empresaris de derivats del ciment i, de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 11 de desembre de 2007, i de conformitat amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós del Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1.j de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 1700295), al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que l'esmentat Conveni es publiqui al DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 1 de febrer de 2008

NÚRIA ARNAY I BOSCH

Directora dels Serveis Territorials de Treball
a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per als anys 2007-2010

Article 1*Àmbit d'aplicació*

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les empreses i els treballadors/ores que estiguin compresos en els articles 9 i 10 del Conveni general de derivats del ciment i que desenvolupin la seva activitat en l'àmbit territorial de la província de Girona.

Article 2*Vigència*

Aquest Conveni té una durada de 4 anys, és a dir, des del dia 1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010, i és prorrogable per anualitats, tret que qualsevol de les parts el denunciï amb 3 mesos d'antelació respecte de la data de venciment o de qualsevol de les pròrrogues.

Un cop denunciat, s'ha de continuar aplicant fins que se n'aprovi un altre o, si escau, fins que es dicti una norma de compliment obligatori.