

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/2985/2007, de 7 de març, 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 Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0814412).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de maig de 2003, 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 la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

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

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0814412) al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 7 de març de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions laborals de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. El present Acord de condicions de treball serà d'aplicació als funcionaris de carrera i interins de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt. Així mateix, serà

d'aplicació als funcionaris de l'Ajuntament adscrits als organismes municipals, així com si correspon, als funcionaris d'altres administracions en situació de comissió de serveis a l'Ajuntament.

2. Queden expressament exclosos:

- a) Els organismes autònoms que adoptin la forma jurídica de societats mercantils i que tinguin un pacte propi
- b) Aquelles persones, la relació de les quals amb l'Ajuntament es derivi de l'acceptació d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

Article 2

Àmbit territorial

Les normes del present Acord afecten els centres de treball dependents de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, qualsevol que sigui la seva ubicació o la seva situació geogràfica.

Article 3

Àmbit temporal

1. La durada del present Acord és de 4 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2003 i finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2006, tret d'aquells articles en els quals expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

2. El present Acord es prorrogarà anualment de forma tàcita, tret de denúncia per escrit d'alguna de les parts. Aquesta denúncia s'haurà de fer amb 3 mesos d'antelació a la data del final de la seva vigència i amb indicació, si fos necessari, de les matèries objecte de la denúncia. L'escrit de denúncia es presentarà davant del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dins del mateix termini, comunicant-la seguidament a l'altra part.

3. No obstant això, denunciat l'Acord, seguirà vigent fins l'aprovació expressa d'un altre text. El termini per a l'aprovació del nou text es fixa en el màxim de 6 mesos.

4. El present Acord serà d'aplicació a partir del dia següent a la signatura de les parts, prèvia aprovació del Ple de l'Ajuntament i posterior enregistrament al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i publicació al seu Diari Oficial. No obstant això, tindrà efectes retroactius a l'1 de gener de 2003.

Article 4

Dret supletori

Per als supòsits no previstos en la present norma reguladora serà d'aplicació el Reglament dels funcionaris de l'Administració local, les disposicions legals de la Generalitat, de l'Estat i els reglaments dels funcionaris, sempre que hagin estat elaborats conjuntament per la corporació i el Comitè de Personal.

Article 5

Clàusula de garantia ad personam

Es respectaran i romandran estrictament, com a garantia *ad personam* les situacions i condicions personals que excedeixin globalment allò pactat en aquest Acord amb anterioritat.

Article 6

Compensació i absorció

En tots els casos operaran la compensació i absorció, sempre que els salaris realment abonats al funcionari per l'Ajuntament, en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per a ell que els fixats en el present Acord.

Article 7

Vinculació a la totalitat

El present Acord constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts, i com a tal, no

es pot pretendre l'aplicació aïllada d'una o de diverses de les seves normes, oblidant la resta, sinó que a tots els efectes haurà de ser aplicat i observat en la seva integritat

Article 8

Comissió Paritària

1. Als efectes del coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància amb caràcter general del present Acord, en el termini de 15 dies hàbils comptats des del dia següent a la seva aprovació, es designarà una Comissió integrada per un màxim de 6 vocals, 3 dels quals seran designats pel senyor alcalde, i igual nombre de representants dels funcionaris, proposats i elegits entre ells. Els vocals podran ser substituïts en qualsevol moment, a petició de la part a qui representen i haurà de ser comunicada per escrit a l'altra part. Serà possible, si ambdues parts així ho consideressin oportú, la creació d'una única Comissió composta per representants dels treballadors laborals i dels funcionaris, integrada pel mateix nombre màxim de vocals esmentats anteriorment.

2. Prèvia petició per escrit d'una de les parts, la reunió s'haurà de celebrar dins dels 4 dies hàbils següents a la recepció de la sol·licitud de la convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que es sotmetran a la seva consideració, així com la identificació dels vocals que la promoguin.

3. El quòrum mínim d'assistents per a la constitució de la Comissió serà de 4 vocals, 2 en representació dels treballadors i/o funcionaris i 2 en representació de l'Ajuntament.

4. L'adopció vàlida d'acords per part de la Comissió, requerirà el vot favorable de la majoria simple dels assistents.

5. A la Comissió se li atribueixen el coneixements de les següents qüestions:

a) L'adequació del contingut del Acord a les reformes legislatives que es puguin produir.

b) L'adequació dels increments salarials anuals.

c) L'arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.

d) Les que li siguin atribuïdes pel present Acord.

6. Qualsevol de les parts podrà comptar, prèvia comunicació per escrit a l'altra part, dins dels 2 dies hàbils anteriors a la celebració de la reunió de la Comissió, amb l'assessorament d'un expert, que tindrà dret a veu però no a vot.

Article 9

Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

Les parts negociadores del present Acord pacten expressament i voluntàriament el sotmetiment a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), en aquells casos en els quals no hi hagi acord en l'aplicació o interpretació ni encara que sigui mitjançant la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord de Condicions de Treball, tant si estan regulades per l'Acord, com si es refereixen a l'aplicació normativa que afecta a la relació funcional.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 10

Estructura funcional. Dependències

Als efectes d'estructurar el funcionament dels serveis administratius de l'Ajuntament, s'estipula la creació de 3 dependències o seccions, cada una d'elles amb el seu respectiu Cap, concretament:

Oficines Generals
Tresoreria-Laboral
Urbanisme-Medi Ambient

Article 11

Jornada de treball

1. La jornada de treball ordinària màxima serà de 7 hores i 30 minuts diaris, que equivalen a 37 i 30 minuts setmanals.

2. La jornada laboral del personal adscrit al cos de Policia Municipal serà la pactada entre les parts i si resultés superior a l'ordinària establerta a l'apartat anterior, aquesta es considera implícita al lloc de treball i es retribuirà, en aquest cas, com a complement de productivitat.

3. S'estableix un descans mínim setmanal de 48 hores.

4. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores.

5. La jornada màxima anual de treball efectiu per a l'any 2003, s'estableix en 1.620 hores. La jornada màxima anual s'estableix seguint la fórmula següent: $[A - (FN + FA + FL + V + S + D)] * H = \text{Jornada màxima anual essent:}$

FN = Dies festius nacionals

FA = Dies festius autonòmics

FL = Dies festius locals

V = Dies de vacances

S = Dissabtes

D = Diumenges

A = Dies naturals anuals

H = Nombre d'hores de treball diàries.

6. El personal subjecte a règim de torns tindrà caps de setmana de treball alternatius. Qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors haurà de ser notificat i aprovat prèviament pel cap de secció que correspongui.

7. S'estableix un horari flexible de 30 minuts anteriors o posteriors a l'horari ordinari en aquells departaments del consistori els quals que, per motiu d'atenció al públic, fos possible. Aquest horari flexible haurà de ser comunicat pel funcionari amb antelació a l'alcalde o regidor que correspongui, qui l'autoritzarà per escrit, tenint en compte que en cap cas la realització de la jornada flexible podrà comportar la no obertura del departament en qüestió durant l'horari ordinari d'atenció al públic.

Article 12

Calendari de treball

Seràn festes tots els dies que s'estableixen en el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya i els 2 dies de festa local de Sant Vicenç de Montalt. Aquest calendari es fixarà per l'Ajuntament com a màxim el dia 30 de novembre o dia hàbil següent a aquest.

Article 13

Pausa o descans en la jornada de treball

Tot el personal amb jornada intensiva de 6 o més hores podrà gaudir d'una pausa o descans en la jornada de treball de 20 minuts diaris, els quals formaran part integrant de la jornada efectiva.

Article 14

Vacances

1. El personal afectat pel present Acord gaudirà de 22 dies laborables en concepte de vacances anuals, i es fixa el dia 31 de desembre com a data de meritament.

2. Els funcionaris ingressats abans de l'1 de gener, així com els que cessin abans del 31 de desembre, tindran dret a la part proporcional de vacances d'acord amb el

temps que han estat prestant els seus serveis durant l'any que correspongui. En el supòsit que cessin abans del 31 de desembre, havent gaudit ja de les vacances, es tindrà en compte l'excés, compensant-los mitjançant deducció en metàl·lic de la liquidació que hagin de percebre.

3. Les vacances anuals s'hauran de gaudir dins de l'any natural, i correspon a l'alcalde l'aprovació de les propostes presentades pels funcionaris.

4. El funcionari coneixerà el calendari de les seves vacances almenys amb 2 mesos d'antelació a l'inici del gaudi. Per a fixar els torns de vacances de cada departament s'hauran de tenir en compte les necessitats mínimes del servei, així com les sol·licituds efectuades abans de fixar el calendari pels funcionaris als respectius superiors, i en cas de coincidència en el període sol·licitat entre 2 o més funcionaris i/o treballadors, aquest es determinarà de la següent manera:

En la primera coincidència tindrà preferència per triar el funcionari i/o treballador més antic en el lloc de treball; per a les possibles següents, se seguirà el sistema rotatiu sense que l'antiguitat torni a atorgar cap dret preferent.

5. Les vacances anuals podran ser partides en un màxim de 3 fraccions, com a mínim de 5 dies laborables cada un d'ells, a petició del funcionari i previ consentiment de l'alcalde, sempre que no afecti el bon funcionament del servei.

6. Si durant el període de gaudi de les vacances el funcionari inicia una situació de baixa per incapacitat temporal, no es descomptaran aquests dies de baixa com a dies de vacances no gaudits. Però en cas que el funcionari durant el gaudi de les seves vacances, com a conseqüència de malaltia o accident, fos hospitalitzat durant més de 3 dies acreditant-ho mitjançant la presentació del corresponent justificat mèdic, des del quart dia de baixa i fins al dia d'alta mèdica hospitalària inclosa, es consideraran com a dies de vacances no gaudits.

Article 15

Permisos

1. El funcionari, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius o temps següents:

a) Per matrimoni del funcionari o unió de fet inscrita al registre oficial que correspongui: 15 dies naturals.

b) Per naixement d'un fill, règim d'acolliment o adopció: 2 dies.

c) Per malaltia greu, intervenció quirúrgica greu o mort del cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies. Quan per algun d'aquests motius el funcionari necessiti fer un desplaçament fora de la província de Barcelona, el permís serà de 4 dies

d) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia. Si el canvi de domicili suposa canvi de municipi: fins a 4 dies.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure d'inexcusable caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, el permís serà en funció del què disposi aquesta en relació a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica. Si el compliment d'aquest deure suposa la impossibilitat de la prestació del treball en més d'un 20% de les hores laborals durant un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar el funcionari afectat en situació d'excedència forçosa. En cas que el funcionari afectat pel compliment del deure o per funció del seu càrrec rebí una indemnització, se li podrà descomptar aquest import del salari al qual tingui dret a l'empresa pel tems que duri aquesta situació.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació d'acord amb allò legalment establert.

f) Pel temps necessari per a concórrer a exàmens finals i parcials lliuradors, quan s'efectuïn per a l'obtenció d'un títol oficial, avisant amb una antelació d'almenys 5 dies, presentant posteriorment el justificat acreditatiu d'haver-se presentat als exàmens corresponents.

- g) Per matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat: 1 dia.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.
2. Els dies de permís retribuït regulats en l'apartat 1 anterior, s'entendran en tot cas dies naturals.
3. Les funcionàries, per alletament d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora diària d'absència del treball la qual podran dividir en 2 fraccions. La dona, a la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós tinguin la condició de treballadors de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt. En cas que així ho sol·licités la funcionària i fos autoritzat per escrit, les hores corresponents al permís d'alletament podran acumular-se i ser gaudits una única vegada.
4. En els casos de naixements de nens prematurs o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats seguidament al part, la mare o el pare, tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora al dia. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. El gaudi d'aquest permís, s'estableix en l'apartat número 6 següent.
5. Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial i que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
- Tindrà el mateix dret qui necessiti fer-se càrrec de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap feina retribuïda.
- La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels funcionaris, homes o dones. No obstant això, si 2 o més funcionaris de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el consistori podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'alletament i de la reducció de jornada, correspondrà al funcionari, dins de la seva jornada ordinària. El funcionari haurà de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació la data de reincorporació a la seva jornada ordinària.
7. El funcionari, previ avís de 72 hores, podrà absentar-se del treball per assumptes particulars fins un màxim de 9 dies durant l'any, amb dret a remuneració. Aquests dies de permís no podran fer-se coincidir, tret de justificació i sempre amb la prèvia autorització expressa de la corporació, amb el dia anterior i posterior a un dia festiu.
8. Així mateix, el funcionari, previ avís de 15 dies naturals i justificació, podrà absentar-se del treball per assumptes particulars fins un màxim de 3 mesos cada 2 anys. En aquests supòsits els dies que es gaudeixin ho seran sense dret a remuneració.
9. En els casos de maternitat, adopció i/o acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent, el període de llicència tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per a cada fill a partir del segon. El període de llicència es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de llicència. I en tot cas, les regles sobre els permisos de maternitat, adopció i/o acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent, s'adequaran a allò previst a la normativa aplicable en matèria de funció pública local.
10. Atenent que durant el mes de desembre hi ha diverses festes tant estatals com autonòmiques que coincideixen amb un increment del volum treball en totes les àrees de l'Ajuntament, els dies de permís retribuït per assumptes propis s'hauran de gaudir abans del 30 de novembre.

Article 16*Control d'assistència i absentisme*

1. Tots els funcionaris compresos en l'àmbit del present Acord tenen l'obligació de marcar personalment la fitxa del control allí on existeixi. En cas que no existeixi, està obligat a complir les mesures de control establertes pel consistori.

2. L'Ajuntament es compromet a, quan finalitzi la durada prevista d'aquest text legal i sempre que sigui possible, instal·lar un dispositiu de fitxatge a cada centre de treball que durant l'any immediatament anterior hagi tingut una mitjana anual de plantilla fixa igual o superior a 8 treballadors.

Article 17*Excedències*

En relació al règim d'excedències s'aplicarà allò que disposa el Decret 214/1990, de 30 de juliol, i la legislació de la funció pública vigent.

Article 18*Cessament voluntari.*

1. El funcionari que vulgui cessar voluntàriament a l'Ajuntament, ho haurà de comunicar per escrit presentat al Registre General amb la següent antelació:

- a) Personal tècnic (grups A i B): 2 mesos.
- b) Resta del personal (grups C, D i E): 1 mes.

2. L'incompliment dels anteriors terminis donarà dret a l'Ajuntament a descomptar de la liquidació tants dies de salari com dies de preavis incomplerts.

CAPÍTOL 3*Condicions econòmiques***Article 19***Règim retributiu*

L'estructura i el règim de les retribucions són les establertes legalment per a la funció pública local.

Article 20*Ingrés de la nòmina*

L'ingrés de la nòmina s'efectuarà 2 dies abans de final de mes i, si aquest dia fos dissabte o festiu, s'efectuarà el dia hàbil immediatament anterior.

Article 21*Retribucions bàsiques*

1. L'estructura salarial de tot el personal es compon de retribucions bàsiques i complementàries.

2. Pel que fa a les retribucions bàsiques seran les següents:

- a) Salari base.
 - b) Antiguitat (triennis).
 - c) Pagues extraordinàries.
3. Són retribucions complementàries:
- a) El complement de destinació.
 - b) El complement específic.
 - c) El complement de productivitat.
 - d) Les gratificacions.

Article 22*Salari base*

El salari base és la part de la retribució mensual del funcionari, fixada en funció del grup i la categoria professional a la que pertany, el qual es fixa a la Llei de pressupostos de l'any de vigència del qual es tracti.

Article 23*Antiguitat*

La valoració de l'antiguitat s'efectuarà d'acords amb els triennis, i els imports fixats per als funcionaris a la Llei de pressupostos de l'Estat segons els diferents grups. Els triennis s'acreditaran des de l'ingrés i tenint en compte l'antiguitat si el funcionari procedeix d'altra Administració mitjançant el tràmit de reconeixement de serveis prestats a altres administracions públiques.

Article 24*Pagues extraordinàries*

1. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any i es meritaren el 24 de juny i el 22 de desembre respectivament.
2. El funcionari de nou ingrés percebrà la part proporcional al temps treballat.

Article 25*Complement de destinació*

1. El complement de destinació mínim queda fixat de la següent manera:
Grup A: nivell 20
Grup B: nivell 16
Grup C: nivell 11
Grup D: nivell 9
Grup E: nivell 7
2. Els imports que corresponguin als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.
3. L'assignació de nivells la realitzaran la corporació, atenent la responsabilitat que es derivi de les funcions que es desenvolupin i s'aprovarà sempre per al Ple.

Article 26*Complement específic*

1. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o feines penoses, i serà facultat de la corporació la seva fixació.
2. Aquest complement serà per a cada exercici el que figurarà a la relació aprovada anualment pel Ple juntament amb l'aprovació del Pressupost municipal.
3. Aquests complements es percebran, un cop fixats, únicament mentre subsisteixin en el funcionari les causes que motivaren el seu meritament, deixant-se immediatament d'abonar quan aquestes desapareguin.

Article 27*Gratificacions per serveis extraordinaris*

1. El personal municipal podrà ser requerit per la corporació, prèvia autorització i en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora del seu horari habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causes de força major.
2. Per a la realització dels serveis extraordinaris s'estableix la necessitat d'autorització prèvia escrita per part de l'alcalde, o bé, del regidor de l'àrea a la qual corresponguin ells.
3. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.
4. Tret que d'altra cosa convinguda al respecte, les hores extraordinàries es compensaran a elecció del funcionari o bé en metàl·lic o per temps de descans i, en les següents quantitats o proporcions, tractant que amb aquest últim supòsit no es perjudiqui el normal funcionament i organització del treball:
 - a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb:
Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada

amb un 50%.

1 hora i mitja de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en diumenge o festiu es compensarà amb:

Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada un 75 %.

1 hora i tres quarts de descans.

c) 1 hora extraordinària efectuada durant els dies 1 de gener, 5 de gener, 6 de gener, 25 de desembre i 26 de desembre, es compensaran amb:

Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada un 100%.

2 hores de descans.

5. El valor en metàl·lic de l'hora ordinària de treball per a la posterior determinació del preu de les hores extraordinàries es calcularà tenint en compte el salari brut.

Article 28

Uniforme i roba de treball

1. En funció de les tasques a desenvolupar, característiques o necessitat del lloc de treball, l'empresa facilitarà al personal la roba de treball i les proteccions adequades a les circumstàncies, essent facultat de l'Ajuntament decidir el seu tipus, en funció dels serveis que es portin a terme.

2. La roba es lliurarà quan el desgast així ho aconselli i en les altres situacions, el lliurament s'efectuarà amb la periodicitat suficient per tal que es garanteixi la bona presència personal i la seguretat del que es tracti.

Article 29

Avançaments o bestretes

El personal de la plantilla que ho necessiti, tindrà dret a sol·licitar per escrit un avançament o bestreta sobre les seves retribucions fins un màxim de 1.200 euros anuals a retornar mitjançant descomptes a la nòmina fins un màxim de 12 mensualitats. L'avançament haurà de ser aprovat per la Comissió de Govern de l'Ajuntament.

No es concediran avançaments o bestretes en aquells supòsits en els quals ja se n'hagi concedit un anteriorment, sempre i quan no hagin transcorregut com a mínim 6 mesos des del seu total reintegrament.

S'estableix un límit màxim entre funcionaris i personal laboral de 30.050 euros anuals per atendre aquests tipus d'ajuts.

Article 30

Dietes i despeses

El personal afecte al present text que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei, tindrà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments: s'abonaran íntegrament les despeses realment ocasionades, prèvia presentació dels corresponents justificants.

b) Transport en vehicle propi: s'abonaran 0,23 euros per quilòmetre.

c) Transport públic: s'abonarà l'import íntegre del bitllet.

d) Dietes alimentàries: s'abonarà el 100% de la despesa amb un màxim de 15 euros per àpat.

CAPÍTOL 4

Condicions professionals

Article 31

Sistema de selecció i d'accés

El sistema d'accés a les places de la plantilla municipal és el vigent legalment i s'ajustarà als principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat.

Article 32*Promoció interna*

1. L'Ajuntament es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció interna s'adequaran a la legislació vigent.
2. Els caps d'àrea que corresponguin formaran part dels tribunals amb veu i vot, tant en les proves de promoció interna com en les d'oferta de treball públiques.

Article 33*Formació professional*

1. La corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica, de tot el personal comprés en el present Acord, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament i sempre que aquests contribueixin a una major millor prestació del servei.
2. Si la formació fos proposada pel consistori directament al funcionari, el temps que dediqui a la formació es computarà com a jornada de treball. Ara bé, si la formació rebuda pel funcionari fos de cursos generals oferts per a tot el personal de l'Ajuntament i realitzada voluntàriament, el temps dedicat no computarà com a jornada de treball.
3. El responsable de la corporació donarà trasllat als representants dels treballadors i als caps d'àrea, de tots els cursos i de tota aquella informació que es publiquin en els diaris oficials i siguin de l'interès del personal.
4. L'Ajuntament es compromet a l'organització, directament o bé mitjançant altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que desitgi voluntàriament assistir.

Article 34*Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, per raó de les necessitats de treball. Els canvis de lloc de treball deguts a la mobilitat funcional no podran obeir a una mesura arbitrària.

Article 35*Règim disciplinari*

El règim disciplinari per al personal funcionari vindrà donat per allò previst al Decret 214/1980, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les corporacions locals i de qualsevol altra normativa d'aplicació, especialment la específica de la Policia Local.

CAPÍTOL 5*Condicions socials***Article 36***Malaltia o accident*

1. En cas de malaltia o accident l'Ajuntament i únicament mentre duri la situació d'incapacitat transitòria, abonarà el 100% de la retribució bruta mensual durant el període de baixa mèdica.
2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat de la malaltia o accident del funcionari, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a efectuar-se l'esmentat reconeixement mèdic, comportarà la suspensió del complement específic de la seva retribució.
3. Dins els 2 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà d'aportar a l'Ajuntament el corresponent justificant de baixa mèdica i posteriorment

els corresponents justificants de confirmació setmanals oficials. El justificant d'alta mèdica es presentarà el dia de la reincorporació.

4. En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap de secció, o superior jeràrquic d'aquest i presentar el corresponent justificant mèdic el primer dia de treball següent al de l'absència.

5. Quan es comprovi sota control mèdic que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat funcionari, prèvia petició per escrit de l'afectat, es reubicarà el funcionari en una altra plaça que no causi aquest perjudici, respectant la categoria professional i la retribució, sempre que hi hagi places vacants i el funcionari estigüés capacitat per portar-ne a terme les tasques inherents.

Article 37

Jubilació

1. L'edat màxima per treballar serà de 65 anys. No obstant això, si el funcionari arribés a aquesta edat i no acredités la carència suficient per accedir a una pensió de jubilació contributiva, continuarà, si és la seva voluntat, treballant fins arribar a dita carència.

2. Els funcionaris amb una antiguitat de 20 anys a l'Ajuntament, que durant la vigència del present Acord compleixin 60, 61, 62, 63 o 64 anys d'edat, i complint tots els requisits legals per a acollir-se a la jubilació anticipada, s'acullin a ella, percebran una indemnització de pagament únic per els següents imports i grups d'edat

GE: grup d'edat en anys.

GE	Requisits de cada grup d'edat	Import
60	Dels 60 anys als 60 anys i 1 mes.....	15.025,30
61	Des dels 60 anys, 1 mes i 1 dia fins als 61 anys i 1 mes.....	12.020,24
62	Des dels 61 anys, 1 mes i 1 dia fins als 62 anys i 1 mes.....	9.015,18
63	Des dels 62 anys, 1 mes i 1 dia fins als 63 anys i 1 mes.....	6.010,12
64	Des dels 63 anys, 1 mes i 1 dia fins als 64 anys i 1 mes.....	3.005,06

3. A partir dels 64 anys, 1 mes i 1 dia no es tindrà dret a la percepció de cap indemnització per jubilació anticipada.

4. Aquestes quantitats s'abonaran sempre que el funcionari acrediti haver sol·licitat la pensió de jubilació.

Article 38

Fons social

1. La corporació abonarà una ajuda única anual per canvi d'ulleres graduades per augment de diòptries o aparells d'audiometria de 120,20 euros. En les ulleres s'abonarà un màxim de 36,06 euros per muntura, i un màxim de 84,14 per vidres o lents de contacte a partir de 0,30 diòptries. El funcionari haurà d'acompanyar a la seva sol·licitud, la factura i documentació acreditativa de la prescripció facultativa.

2. El funcionari que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, sempre i quan aquest convisqui i depengui econòmicament d'ell, percebrà, si escau, sempre en funció de la seva capacitat econòmica, un ajut mensual brut de 86,16 euros. Si la unitat familiar percep fins a 3 vegades el salari mínim interprofessional, correspondrà el 100% de l'ajut. Si la unitat familiar percep entre 3 i 3,5 vegades el salari mínim interprofessional, correspondrà el 75% de l'ajut. Si la unitat familiar percep entre 4 i 4,5 vegades el salari mínim interprofessional, correspondrà el 50% de l'ajut. Si se supera el salari mínim interprofessional en més de 4,5 vegades, el funcionari no tindrà dret a l'ajut. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment de l'IPC. El funcionari haurà d'acompanyar a la seva sol·licitud el certificat oficial de la disminució física, psíquica o sensorial.

3. Els funcionaris amb un mínim d'1 any d'antiguitat i fills en edat escolar entre els 3 anys i els 12 anys, percebran de la corporació un ajut anual brut per import de 90,15 euros per fill per material escolar. Aquest ajut s'haurà de sol·licitar a la corporació amb l'acreditació necessària i s'abonarà dins el mes de setembre cada any.

4. Per naixement d'un fill, la corporació abonarà al funcionari/ària la quantitat de 120 euros una vegada únicament.

5. La corporació abonarà íntegrament les despeses derivades de la renovació del carnet de conduir superior a la classe B1, del personal funcionari que, pel seu treball, hagi de conduir habitualment vehicles oficials.

6. El personal al complir 25 anys d'antiguitat, tindrà dret a una gratificació de 300,50 euros o optar per 15 dies de descans retribuït. La concessió de la gratificació es tramitarà a petició de l'interessat.

Seràn requisits per l'acreditació del premi els següents:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a la corporació o en algun dels seus patronats.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats. Es descomptaran amb aquesta finalitat els períodes de llicència per assumptes propis, comissions de serveis en altres organismes, excedències i serveis especials, o situacions similars.

Que el període de 25 anys s'hagi totalitzat amb anterioritat a la cessació de serveis de jubilació, excedència o altres causes.

Article 39

Revisió mèdica

Es realitzarà anualment una revisió mèdica voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial, i el temps empleat serà considerat temps de treball efectiu.

Article 40

Assistència jurídica i assegurança

Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent en cas d'accident, que cobrirà una indemnització de 15.000 euros per mort, i de 30.000 euros per incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa. La pòlissa s'incrementarà cada any en el mateix percentatge de l'IPC previst a Catalunya. Els assegurats que desitgin anomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment i per escrit davant de la companyia asseguradora.

CAPÍTOL 6

Condicions sindicals

Article 41

Drets i deures sindicals

Els drets i deures sindicals són aquells reconeguts per la legislació vigent: Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRET).

Article 42

Assessors sindicals

Cada organització sindical amb representació en el Comitè de Treballadors podrà utilitzar, si ho considera oportú i avisant prèviament a l'Ajuntament, els serveis d'un assessor durant les sessions de la Comissió Paritària i negociació del present Acord.

Article 43

Hores sindicals

Els membres dels òrgans de representació del personal disposaran d'un crèdit horari de 15 hores mensuals, sense disminució de les retribucions i sense recuperació per al desenvolupament de les seves activitats sindicals.

2. Les hores emprades en reunions de la Comissió Paritària, comissions informatives, negociació de l'Acord de condicions laborals i, en general, les convocades per l'Ajuntament queden fora del còmput global i personal del crèdit d'hores sindicals.

Article 44

Assemblees

1. L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb representació en l'esmentat òrgan podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

2. Seran requisits indispensables per tal de poder convocar assemblees:

a) Comunicar per escrit la seva celebració a l'Ajuntament amb una antelació mínima de 4 dies hàbils.

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

Si abans de les 24 hores anteriors a la data de celebració de l'assemblea l'Ajuntament no hagués formulat objecció motivada, es podrà celebrar l'assemblea sense cap altre requisit posterior.

3. Es podran celebrar assemblees dins l'horari laboral amb les següents condicions:

a) Que la convocatòria contingui la totalitat dels punts a tractar.

b) Que la convocatòria ho sigui en la primera o darrera hores de la jornada laboral.

c) Que la seva durada no excedeixi de 2 hores mensuals, no acumulables als mesos posteriors.

Article 45

Serveis mínims

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

Article 46

Dret de vaga

1. D'acord amb allò disposat als articles 10.2, 28.2 i 55.1 de la Constitució espanyola, es reconeix l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts.

2. La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent en cada moment.

3. Mentre no existeixi normativa reguladora dels descomptes salarials durant l'exercici del dret de vaga, els funcionaris que s'hi adhereixin, deixaran de percebre la part proporcional de les retribucions segons la següent fórmula: el sou mensual dividit entre 30 i el resultat dividit pel nombre d'hores treballades diàries, donant com a resultat la quantitat a descomptar per cada hora de vaga realitzada.

ANNEX 1

G: grup; CD: complement de destinació, nivell; CE: complement específic.

G	Denominació	CD	CE
A	Secretari-interventor	30	17.602,10
A	Enginyer	30	10.680,00
A	Direcció d'instal·lacions esportives i culturals	30	7.732,00

G	Denominació	CD	CE
B	TAG-cap de Departament d'Urbanisme	24	15.021,68
B	Tècnic d'Administració General.....	16	12.324,32
B	Direcció de l'Escola Bressol	26	2.460,00
B	Direcció de l'Escola de Música personal docent.....	-	-
B	Personal docent-Escola de Música	-	-
B	Direcció Biblioteca	16	5.745,44
B	Educadora social	-	-
C	Personal docent Escola Bressol	12	3.500,00
C	Cap de secció oficines generals	22	9.023,96
C	Cap de secció tresorer	22	14.817,16
C	Administratiu	14	7.293,72
C	Sergent de Serveis Especials	-	-
C	Oficial tècnic informàtic	22	9.023,96
D	Auxiliars administratius	14	4.963,98
D	Auxiliar tècnic informàtic	16	7.011,18
D	Cap de la Prefectura Serveis Especials	16	16.890,84
D	Sotscap de la Prefectura Serveis Especials	16	15.000,84
D	Agents Serveis Especials	11	11.264,28
D	Auxiliar al personal docent.....	12	3.500
D	Auxiliar tècnic de cultura	12	8.015,94
D	Treballador familiar	-	-
D	Cap de la brigada.....	11	12.297,34
D	Oficial 1a brigada	10	10.168
D	Operari brigada	9	6.233,9
D	Monitor esports	12	5.795,54
D	Auxiliar tècnic joventut	12	5.676,54
D	Auxiliar tècnic d'obres i serveis	12	8.599,74
E	Agutzil	10	5.558,32
E	Ordenança notificador.....	2	5.558,32
E	Auxiliar autobús.....	-	-
E	Empleat piscina	-	-
E	Socorrista	-	-

ANNEX 2

Condicions laborals pel col·lectiu de la Policia Local

Calendari/jornada/horaris

Article 1

Calendari

Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

- 155 dies, equivalents a descans setmanals
- 54 dies naturals de vacances anuals (que comprenen 15 dies de festes estatals, autonòmiques i locals, 9 dies assumptes propis i 30 dies de vacances).

El calendari anual es farà públic 15 dies abans del començament de l'any.

Article 2

Jornada i horaris

2.1 Condicions generals dels horaris

La jornada màxima de treball efectiu per l'any 2003, s'estableix en 1.904 hores.

2.1.3 Com a màxim es treballaran 3 dies seguits i a continuació hi haurà 2 dies de descans, seguits de 2 dies de treball, després 3 dies de descans i 2 de treball i així successivament, excepte les hores que s'efectuaran d'acord amb el pacte.

2.1.4 Es garanteix un mínim 14 dies de festa al mes, 4 dels quals es gaudiran en caps de setmana alterns.

2.1.5 Es gaudirà anualment com a mínim de tants caps de setmana de festa com de treball.

2.1.6 Entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 12 hores de descans.

2.1.7 El treball de torn de nit no podrà superar la meitat de la planificació anual.

2.1.8 L'Ajuntament considerarà dies festius els dissabtes.

2.2 Règim horari de torns

2.2.1 El règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.

2.2.2 La prestació del servei s'ha d'efectuar en torns rotatius de 12 hores continuades de dia i nit, compresos dins de les franges següents:

Torn	Horari
Dia	De les 8.00 h a les 20.00 h
Nit.....	De les 20.00 h a les 8.00 h

2.3 Modificacions de la jornada planificada

2.3.1 Per raons de servei i amb una antelació mínima de 48 hores, el cap del cos pot de forma motivada, canviar el torn de treball previst d'1 o més funcionaris a fi i efecte de garantir el correcte funcionament del servei policial. Tindrà la consideració de serveis mínims la presència d'una parella d'agents per torn.

2.3.2 Per raons degudament justificades, el cap del cos podrà modificar els dies de descans del personal, sempre i quan es faci amb un preavís mínim de 72 hores.

Aquest fet portera que la devolució del dia o dies treballats sigui laborable per laborable, festiu per festiu, sempre que sigui possible i preferentment dins de la setmana anterior o posterior.

En aquells casos en què la causa de la modificació sigui previsible en el temps, s'haurà de notificar al personal afectat amb un mínim d'1 setmana d'antelació.

2.3.3 La Prefectura notificarà els canvis per escrit als agents implicats, justificant les causes que motiven el canvi.

2.3.4 S'entén per necessitats del servei aquells imprevistos que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per a garantir el bon funcionament dels serveis que facin necessari un increment significatiu dels efectius que conformen el servei ordinari.

2.4 Permutes de servei

Els funcionaris de la mateixa categoria podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificat sempre i quan s'informi al cap del cos o en qui delegui, amb un mínim de 48 hores d'antelació. Les permutes sol·licitades amb temps inferior a les 48 hores hauran d'ésser motivades pels agents sol·licitants. En ambdós supòsits s'autoritzarà el canvi sempre que no s'afecti a l'operativitat del servei ni es trenqui manifestament la rotativitat establerta a l'article

Article 3

Descans dins de la jornada laboral

Es gaudirà d'una pausa de 90 minuts diaris computables com a temps de treball efectiu per les jornades planificades de 12 hores, tenint en compte que si durant el temps de descans surt algun servei, aquest s'haurà de realitzar.

Article 4

Descans setmanal

Serà d'aplicació allò a l'article 2.1 punts 3, 4 i 5 del present pacte on es regulen les condicions generals dels horaris.

Vacances, llicències i permisos

Article 5

Vacances

5.1 Els membres de la Policia Local tenen dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 54 dies naturals o dels que en proporció els corresponguin si el temps de servei actiu és menor.

5.2 Donades les característiques del municipi, que augmenta considerablement els seus habitants durant els mesos d'estiu, el gaudiment de les vacances es desenvoluparà de la següent forma:

5.4 La distribució dels torns de vacances es realitzarà en funció de les necessitats del servei.

5.5 Cap funcionari de la Policia Local podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per, maternitat o accident laboral.

5.7 La Prefectura facilitarà la permuta dels torns de vacances entre funcionaris de la mateixa categoria i adscrits al mateix servei que ho sol·licitin

5.8 La Prefectura disposarà pels funcionaris, de 2 torns de 7 dies seguits festius en torns alternatius i rotatoris en període nadalenc. Els períodes estaran compresos entre el 24 i 30 de desembre ambdós inclosos i l'altre del 31 de desembre al 6 de gener ambdós inclosos. Cadascun dels períodes no podrà ser gaudit per més del 50% de la plantilla així com que, en aquests 2 torns, no es podrà gaudir de cap dia de vacances anuals.

Article 6

Assumptes personals

6.1 L'Ajuntament reconeix 9 dies d'assumptes personals computables com de treball efectiu, que es gaudiran de vacances dintre de l'any natural i en el període compres entre el 20 de juny al 20 de setembre.

6.2 En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció corresponguin.

Article 7

Assistència a judicis

7.1 Quan un membre de la Policia Local per raons del servei hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans, és a dir, fora de la jornada laboral de l'interessat, serà compensat amb la retribució econòmica de les hores utilitzades considerades com a festives.

Quan l'assistència a judici es produeixi a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, l'agent podrà finalitzar abans el servei deixant 12 hores de descans entre l'hora de la compareixença i l'hora de finalització del servei, aquestes hores seran recuperades.

7.2 En tots dos casos anteriors, s'haurà de justificar documentalment la compareixença al jutjat. Per obtenir aquest document el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder. Aquest document s'haurà de trametre a la Prefectura per que faci el tràmit corresponent.

7.3 El funcionari tindrà dret a cobrar les despeses pels desplaçaments a càrrec de l'Ajuntament o de l'Administració de Justícia si fora el cas o bé es facilitarà els mitjans per fer possible el desplaçament.

Condicions socials

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Risc laboral

Les despeses ocasionades per la reparació o substitució de elements particulars que es facin servir durant el servei i que a causa del mateix es malmetin, es resti-

tuiran a càrrec de la corporació sempre que aquest no hagi infringit cap norma de circulació.

(07.260.125)
