

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

de 15 de novembre de 2001, 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 Llorenç Savall per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811912).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Llorenç Savall, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 20 de març de 2001 i de conformitat amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, 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,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Llorenç Savall per als anys 2001-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 15 de novembre de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Llorenç Savall per als anys 2001-2003

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit funcional i personal

El present pacte de condicions afecta tot el personal funcionari en situació de servei actiu a l'Ajuntament de Sant Llorenç Savall.

Article 2

Ambit temporal

El Conveni entrarà en vigor des de la seva aprovació pel Ple de la corporació i amb efectes de l'1 de gener de l'any 2001.

La vigència del Conveni s'estén des de l'1 de gener de 2001 fins al 31 de desembre de 2003, i es prorroga d'any en any per tàcita reconducció, ni no es formula denúncia de rescissió o revisió per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data d'acabament del Conveni o de qualsevol de les seves prorroques, i en tot cas, fins que s'arribi a l'aprovació d'un nou pacte de condicions.

Serà requisit formal per a la vigència assenyalada l'aprovació dels acords per l'Ajuntament en Ple, la seva signatura per part de l'Alcaldia i pel delegat o delegada de personal.

Les condicions pactades en el Conveni es consideren mínimes, i en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre els treballadors/ores i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que s'estableixi aquí (sempre que no vulneri el dret administratiu i/o laboral), igual que qualsevol llei o decret que faci referència als treballadors/ores de l'Administració i sempre que no suposi discriminació respecte la resta de treballadors/ores.

Article 3

Seguiment

Dins el mes següent a l'aprovació pel Ple de l'Ajuntament del present pacte de condicions, es constituirà una Comissió de Seguiment formada per 2 treballadors/ores i 2 membres de la corporació.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància, la conciliació en els conflictes i discrepàncies sobre els pactes que figuren en el present document i en els que, eventualment, es desenvolupin.

La Comissió es reunirà en sessió ordinària cada 6 mesos i en sessió extraordinària sempre que una de les 2 parts ho sol·liciti a l'altra. La sessió extraordinària es reunirà 72 hores després de la seva convocatòria com a màxim.

Els assessors de cadascuna de les parts podran assistir a les reunions amb veu però sense vot.

De les reunions d'aquesta Comissió se n'estendrà la corresponent acta.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 4

En tots els processos selectius per a l'accés als llocs de treball de personal funcionari de l'Ajuntament, sigui quin sigui el sistema de selecció, hi participarà el delegat o delegada de personal del col·lectiu amb veu però sense vot.

El delegat o delegada de personal serà informat de l'elaboració de l'oferta pública d'ocupació anual, de modificacions en l'organigrama i participarà en els processos de valoració dels llocs de treball del personal, amb un mínim de 15 dies d'antelació a la seva aprovació per part dels òrgans competents.

Article 5

Jornada laboral

1. Els diversos col·lectius tenen horaris diferenciats, adaptats a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb les facultats organitzatives de l'Ajuntament i l'imperi de les normes vigents.

2. La dedicació normal serà:

Per l'any 2001, de 36,5 hores setmanals per a tot el personal a què fa referència aquest Conveni, repartides de la manera següent:

Personal administratiu i Secretaria

Hi ha un horari de permanència obligatòria per a aquest col·lectiu que és de dilluns a divendres de 8 a 14 hores.

La resta d'hores necessàries per completar la jornada setmanal establerta es realitzarà triant un d'aquests 2 tornos:

a) Dilluns de 14 a 15.15 hores; de dimarts a divendres de 14 a 15 hores i un dissabte cada 4 de 9 a 13 hores.

b) De dilluns a divendres de 14 a 14.15 hores; una tarda a la setmana de 4 hores i 1 dissabte cada 4 de 9 a 13 hores.

Auxiliars Policia Local

Els horaris normals seran els següents:

Torn de matí de dilluns a divendres de 7.45 a 14.30 hores; dissabtes de 8.30 a 14 hores.

Torn de tarda de dilluns a divendres de 14 a 20.45 hores.

Els torns es canvien cada 2 setmanes.

Per a l'any 2002, de 36 hores setmanals per a tot el personal acollit al present pacte de condicions. S'adequarà l'horari dels treballadors i treballadores a aquesta jornada setmanal.

Per a l'any 2003, la jornada laboral serà de 35 hores per a tot el personal acollit al present pacte de condicions. S'adequarà l'horari dels treballadors i treballadores a aquesta jornada setmanal.

3. L'hora d'entrada de tot el personal acollit al present Conveni mantindrà una flexibilitat de 30 minuts que, en tot cas, es recuperaran diàriament.

4. En tot cas, es respectaran els horaris actuals sempre i quan les necessitats del servei ho permetin, a tots i cadascun dels funcionaris (es relacionen en l'annex 1 els horaris del personal sotmès al present pacte de condicions en la data de la signatura). Podran pactar-se amb l'Ajuntament individualment diferents horaris sempre i quan hi hagi un acord entre aquest i els treballadors respectant en tot cas les hores que els treballadors han de realitzar setmanalment.

5. Tots els treballadors gaudiran de 30 minuts diaris com a interrupció de la jornada, amb caràcter no recuperable i amb dret a l'abandonament del lloc de treball durant aquest període.

6. Els dies 24 i 31 de desembre es consideren no laborables. El personal al servei de l'Ajuntament gaudirà d'1 dia de festa a escollir entre el 24 i el 31 de desembre; l'horari del dia que es treballi serà de 9 a 13 hores, mantenint obertes les oficines municipals ambdós dies en horari de 9 a 13 hores.

Article 6

Hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries són les que es realitzen fora de l'horari habitual de cadascun dels col·lectius inclosos en el present Conveni. Tindran caràcter excepcional i no obligatori.

2. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar o bé en temps de repòs o bé amb la seva remuneració econòmica establert-se per mutu acord per ambdues parts i d'acord amb la normativa vigent.

3. Les compensacions econòmiques es faran efectives en la nòmina corresponent al mateix mes de la seva realització i es computaran segons els criteris següents:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb un increment del 50% de la remuneració que correspondria a cada hora ordinària de treball efectiu.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu, o bé entre les 10 de la nit i les 7 del matí, es compensarà amb un increment de 100% de la remuneració que correspondria a cada hora ordinària de treball efectiu.

4. Les compensacions en temps de repòs es computaran segons els criteris següents:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu o bé entre les 10 de la nit i les 7 del matí, es compensarà amb 2 hores de descans.

Les hores extraordinàries es compensaran o pagaran mensualment.

Article 7

Cobrament mensual

La data màxima per a l'ingrés efectiu de la nòmina mensual en els comptes corrents o pagament en metàl·lic serà el dia 27 de cada mes; en cas d'ésser festiu, s'avançarà fins al dia hàbil anterior.

Article 8

Calendari laboral

Seràn considerats festius els següents dies:

1. Els dies de festa inclosos en el calendari anual que aprova la Generalitat de Catalunya.

2. Les 2 festes locals que cada any aprova l'Ajuntament.

3. Els diumenges.

4. El dissabte de Setmana Santa i el dissabte de la Festa Major de Sant Llorenç Savall.

Article 9

1. Les vacances retribuïdes per any treballat tenen una durada de 31 dies naturals fets de manera continuada i de 23 dies laborables en la resta de supòsits. S'hauran de fer entre la segona quinzena de juny, juliol, agost i la primera quinzena de setembre, si bé a petició del treballador, se'n poden fer en una altra època de l'any, d'acord amb el responsable corresponent.

2. Les vacances podran fer-se en 2 o més períodes, essent la durada mínima de cada període de 7 dies.

3. En cap cas no es començaran les vacances en dissabtes, diumenges o festius.

4. Al principi d'any els treballadors confeccionaran la proposta per a la realització de les seves vacances estivals a l'Alcaldia, i la seva elecció la realitzaran de manera rotativa, de forma que el funcionari que esculli primer en cada període passi a ésser el darrer l'any següent.

5. L'Ajuntament procurarà atendre les sol·licituds del personal de realitzar vacances fora del període normal d'aquests, establert en el punt 1 d'aquest article, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Article 10

Permisos i llicències

1. El personal subjecte a aquest Conveni té dret a gaudir de les següents llicències retribuïdes:

a) Per matrimoni o formació de parella de fet, segons els requisits que disposa la legislació catalana respecte aquest darrer tipus d'unions, es tindrà dret a 15 dies naturals, amb remuneració íntegra. L'Alcaldia la concedirà a petició de l'interessat, que ho comunicarà mitjançant instància indicant la data d'inici d'aquesta i acreditant el fet del matrimoni o la convivència.

b) Per maternitat, el permís tindrà una durada de 16 setmanes. Es poden distribuir en 2 períodes de 4 i 12 setmanes o acumular-se íntegres després del part.

En els casos de part múltiple la llicència serà de 18 setmanes.

Es tindrà dret a una pausa en el treball d'1 hora, que es podrà dividir en 2 parts de mitja hora, per atendre l'alletament del fill fins que aquest tingui 12 mesos d'edat.

El pare podrà fer ús de la llicència per tenir cura del fill; per tant, l'exercici de la pausa serà optatiu tant per a l'home com per a la dona, si ambdós treballen a l'Ajuntament. En el cas que la dona treballi en una altra empresa, la pausa podrà exercir-la l'home que treballi a l'Ajuntament si la dona ha renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball.

La regulació d'aquesta llicència és igualment aplicable als supòsits d'adopció.

c) Per realitzar funcions de representació del personal, d'acord amb la legislació vigent.

2. Es concediran permisos retribuïts per les següents causes justificades:

a) Pel naixement o adopció d'un fill, 2 dies si es produeix dins la província de Barcelona; 4 dies fora de la província de Barcelona.

b) Per defunció, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies naturals dins la província de Barcelona; 4 dies fora de la província de Barcelona.

c) Per traslladar-se de domicili, 2 dies naturals dins de la mateixa població. Si el canvi es realitza fora del municipi de residència del treballador, podrà ser de fins a 4 dies.

d) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, temps indispensable per complir-los.

e) Per acompanyar al metge a ascendent o descendent en grau immediat de parentesc del treballador o del cònjuge, el temps indispensable, amb posterior justificació, fins a un màxim de 4 hores cada cop, i amb una limitació de 3 visites al trimestre.

f) El personal que durant la vigència del Conveni cursi estudis a centres oficials, pot disposar, com a permís retribuït, de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials alliberadors; per als exàmens parcials no alliberadors, es pot disposar del temps estrictament necessari. En tots els casos, és obligatòria la presentació del justificat d'assistència a les esmentades proves i cal demanar permís amb un mínim de 72 hores d'antelació.

2. Per assumptes personals sense necessitat de justificació es disposarà de 9 dies retribuïts a l'any. La seva concessió es subordinarà a les necessitats del servei. Aquest dies d'assumptes personals no podran afegir-se al període o períodes de vacances estivals. Podran utilitzar-se per Setmana Santa i/o Nadal.

3. El personal funcionari i interí de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima de 2 anys tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 3 mesos cada 2 anys, mantenint totes les condicions de lloc de treball sempre i quan es pugui garantir el manteniment del servei.

CAPÍTOL 3

Condicions retributives

Article 12

Increment retributiu

1. L'increment retributiu per a 2001 serà el que assenyali la Llei de pressupostos de l'Estat. En cas que l'IPC de 2001 superi la previsió d'augment establerta oficialment, en el mes de gener de 2002 l'Ajuntament es compromet a compensar la diferència, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2001.

2. L'increment retributiu per a 2002 serà el que assenyali la Llei de pressupostos de l'Estat. En cas que l'IPC de 2002 superi la previsió d'augment establerta oficialment, en el mes de gener de 2003 l'Ajuntament es compromet a compensar la diferència, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2002.

3. L'increment retributiu per a 2003 serà el que assenyali la Llei de pressupostos de l'Estat. En cas que l'IPC de 2003 superi la previsió d'augment establerta oficialment, en el mes de gener de 2004 l'Ajuntament es compromet a compensar la diferència, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2003.

En cas que el Govern de l'Estat fixés una paga específica per anivellar el poder adquisitiu perdut en els darrers anys, l'import de la qual fos superior al pactat en els darrers convenis de l'Ajuntament, aquest es compromet a pagar a tot el personal la diferència entre l'import establert pel Govern i el cobrat realment.

La forma en què es faran efectives aquestes retribucions, s'adequarà a les possibilitats que la llei estableix, i a la consecució dels objectius fixats als pressupostos municipals, creant uns fons addicionals per gratificar la plantilla de l'Ajuntament amb una paga de productivitat, que es farà efectiva durant el primer quadrimestre de l'exercici.

La clàusula de revisió salarial només s'aplicarà en el cas que el Govern o òrgan competent no determini cap correcció dels salaris, per desviació de l'IPC. La correcció salarial serà incompatible amb la clàusula de revisió.

Article 13

Retribucions econòmiques

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la funció pública. Les quantitats del sou i triennis que corresponguin al grup de titulació a què es pertanyi seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

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

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

Per a tots els funcionaris interins, en el cas d'accedir al lloc de funcionari de carrera en propietat, se'ls reconeixerà l'antiguitat per a la percepció de triennis des de la data del primer nomenament.

Article 14

Indemnitzacions per raó del servei

1. Despeses de desplaçament: quan el personal hagi de desplaçar-se durant més de mig dia per raons de servei, tindrà dret a rebre l'import de les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

Transport públic: segons justificació.

Automòbil particular: s'estableix una indemnització de 35 pessetes per quilòmetre.

El treballador tindrà dret a la percepció de l'import del pàrquing i parquímetres en cas que

hagi d'utilitzar-los. Caldrà justificar la despesa mitjançant el corresponent tiquet.

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

Per estada: 8.500

Per manutenció mitja: 2.500

Per manutenció completa: 6.000

Dieta completa: 14.500

Caldrà aportar justificació de la despesa realitzada.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 15

L'Ajuntament disposarà d'un fons anual destinat a ajut social pels conceptes següents:

1) Odontologia, pròtesi i oftalmologia, així com altres supòsits similars. Seran beneficiaris d'aquestes prestacions tot el personal actiu i els seus beneficiaris, entenent-se com a aquests el cònjuge o parella de fet i els fills menors de 18 anys que no treballin, que convisin amb el treballador i no estiguin acollits a Conveni similar.

Els ajuts que prestarà l'Ajuntament abarquen el conceptes següents:

La quantitat a abonar per aquests conceptes seran el resultat d'aplicar els següents percentatges a les respectives factures presentades pels treballadors:

1) Nivell professional

Grup A: 10%

Grup B: 20%

Grup C: 30%

Grup D: 40%

Grup E: 50%

2) Situació familiar

Amb 1 fill 10%

Amb 2 fills 15%

Amb 3 fills 20%

i així successivament sumant un 5% més per cada fill, fins arribar al 100%.

S'atribueix la quantitat de 20.000 pessetes pel naixement o adopció de cada fill/a. L'any 2002 aquest import s'incrementarà segons el percentatge d'augment previst a la Llei de pressupostos de l'Estat per als sous dels treballadors al servei de l'Administració.

2) Ajuts per estudis als treballador/ores municipals i als seus fills que es regula per la normativa específica (annex 2) d'aquest Conveni.

Article 16

Revisió mèdica

Anualment el personal de l'Ajuntament podrà sotmetre's a una revisió mèdica amb l'entitat que acordi l'Ajuntament, amb caràcter no obligatori. Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de l'Ajuntament i l'ús dels seus resultats serà totalment confidencial.

Article 17

Malaltia o accident

En el cas de malaltia o accident, els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni cobriran el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa i com a màxim durant 18 mesos.

Les baixes mèdiques caldrà presentar-les dintre dels 3 primers dies de la malaltia.

L'Ajuntament podrà comprovar la veracitat de les baixes, amb establiment dels controls que cregui adients.

Article 18

Ajuda a disminuïts físics i psíquics

El personal a càrrec (convivent en el mateix domicili) de cònjuge, fills, pares o germans incapacitats físicament o psíquicament, que no assisteixin a centres docents ni a sessions de rehabilitació, rebrà 5.250 pessetes mensuals, sempre que compleixi:

a) Que l'incapacitat no percebi ingressos procedents de treball personal, pensió o ajut d'invalidesa, jubilació o orfanat.

b) Que s'acrediti fefaentment la impossibilitat o improcedència de rebre atenció docent o rehabilitadora en el territori de la comarca.

c) Que consti l'informe favorable del servei mèdic que designi la corporació.

Quan s'acreditin, amb regularitat mensual, despeses de docència, rehabilitació, tractament i/o transport, i es reunixin els requisits dels apartats anteriors, la quantia màxima a concedir serà de 7.350 pessetes mensuals.

Quan es percebin altres ajuts per raó de la deficiència, aquesta quantitat es restarà de l'establerta en els punts anteriors.

El funcionari posarà en coneixement de l'Ajuntament qualsevol modificació en la situació d'incapacitat que determini la supressió o alteració de l'ajut.

Article 19

Jubilació

La jubilació forçosa del personal al servei de l'Ajuntament es produirà als 65 anys, llevat que en aquell moment la persona afectada no tingui el període de cotització necessari per accedir a la pensió.

El personal d'edats compreses entre els 60 anys i un trimestre després dels 64, pot optar per la jubilació voluntària. En aquest cas percebrà una gratificació, d'un sol cop, d'acord amb els imports expressats al quadre següent, encara que, en casos excepcionals, el Comitè i l'Ajuntament podran prendre altres decisions:

Edat	Import
60 anys	1.700.000
61 anys	1.200.000
62 anys	900.000
63 anys	800.000
64 anys	700.000

Article 20

Indemnització per mot o invalidesa

Els treballadors/ores municipals i, si s'escau, el seu cònjuge, la parella amb qui convisqui (amb independència de l'orientació sexual d'aquesta), els descendents o els ascendents, rebran una indemnització de 3.000.000 pessetes per la mort del treballador/a produïda per accident laboral.

Es considera accident laboral tot aquell que es produeixi en el lloc o durant l'horari de treball, el trasllat entre el centre de treball i el domicili del treballador/a i els causats per atemptats terroristes i delictes, succeïts tant dintre com fora de l'horari laboral, quan aquests es derivin de la seva condició de treballador/a al servei d'aquesta corporació.

Article 21

Bestretes

Es podrà concedir al personal al servei d'aquest Ajuntament una bestreta, sense interès, per un import màxim de l'equivalent a 6 mensualitats de les seves retribucions íntegres brutes, a retornar en un nombre màxim de 12 mesos segons l'avançament és d'1 o 2 mensualitats; 24 mesos si és de 3 o 4 mensualitats, i 36 mesos si és de 5 o 6 mensualitats.

Aquest avançament es podrà concedir prèvia sol·licitud per part del treballador i sempre que es justifiqui degudament la necessitat.

Cadascuna de les sol·licituds serà estudiada per la Comissió de Seguiment.

No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que s'hagi retornat íntegrament l'anterior.

La consignació econòmica anual destinada a avançaments es veurà incrementada en funció de l'augment que experimenti la plantilla de treballadors i l'IPC anual.

Article 22

Vestuari de personal

Tot el personal que ho necessiti per al compliment de la seva feina serà proveït de vestuari, d'acord amb la següent relació i periodicitat. Tothom a qui li sigui encomanat vestuari de treball o uniforme està obligat a usar-lo amb fins laborals i en les hores de feina.

Auxiliars Policia Local

Uniforme d'hivern:

Cada any: 2 camises, 1 pantalons, 1 sabates.

Cada 2 anys: 1 gorra, 1 guerrera, 1 corbata, 1 guants, 1 jersei.

Cada 4 anys: 1 anorac, 1 impermeable, 2 botes d'aigua, 1 pantalons lluita contra el foc.

Uniforme d'estiu:

Cada any: 2 camises, 1 pantalons d'estiu, 1 calçat adequat.

Les peces es lliuraran, les d'estiu abans del 15 de maig, i les d'hivern, abans del 15 d'octubre.

En el supòsit que es faci malbé una peça, per defecte de fabricació o per circumstàncies relacionades amb el treball i no imputables a negligència o descurança de l'interessat, l'Ajuntament procedirà a reposar-la amb la major brevetat.

Article 23

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament, i en concret a:

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

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

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

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

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

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

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i als treballadores de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

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

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

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest acord, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

e) Designar, almenys, 2 treballadors amb la formació adequada perquè es facin càrrec de les tasques de detecció, avaluació i prevenció de riscos esmentades anteriorment i per tal de formar el Servei de Prevenció.

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

Article 24

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un Comitè paritari corporació-representació del personal segons recull la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

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

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

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

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

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

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

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

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

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

b) Informar i formar els treballadors i les treballadores en hores de feina.

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

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

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

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

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient (en particular, el control d'emissions i tractament de deixalles) i a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

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

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

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

CAPÍTOL 5

Promoció i formació

Article 25

Promoció del personal

En la mesura que la legislació ho permeti l'Ajuntament convocarà places restringides per potenciar la promoció professional dels treballadors.

Article 26

Formació

1. L'Ajuntament promourà l'assistència del personal a tota mena de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin orga-

nismes públics o privats entre tot el personal que per les seves funcions puguin estar interessats a realitzar-los garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

2. S'estableixen 2 vies de formació professional i reciclatge:

a) A instància del treballador

Quan el curs sigui a instància del treballador i l'Ajuntament ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-se i fer-se càrrec de la part de despeses que en cada cas acordi amb el treballador.

b) A instància de l'Ajuntament

Quan el curs sigui imprescindible per desenvolupar l'activitat pròpia de l'Ajuntament aquest es farà càrrec del 100% del cost i els treballadors tindran dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó del servei així com les despeses de dietes i desplaçament.

3. Es facilitarà la distribució de la jornada laboral i els torns per a la realització d'aquests estudis.

CAPÍTOL 6

Drets sindicals i de representació

Article 27

Drets sindicals

L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal i a la no-discriminació, perjudici o sanció, per raons d'afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap classe d'exclusió per pertànyer a grup o lloc de treball.

Article 28

Garantia i facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal gaudiran de les garanties sindicals següents:

a) En l'obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus s'escoltarà, a més de l'interessat, els delegats de personal.

b) Els delegats de personal tindran capacitat jurídica per a l'exercici d'accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.

c) Gaudiran de la lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que afecten l'àmbit de la seva representació.

d) Mai, en cap cas, no seran discriminats en la seva promoció econòmica o professional, per raó precisament de l'exercici de la seva representació durant el seu mandat i dins dels 2 anys següents a la finalització d'aquest.

e) Gaudiran de totes les garanties sindicals durant el seu mandat i durant els 2 anys següents a la seva finalització.

f) Tindran facultat de publicar i distribuir publicacions d'interès laboral o social.

g) Disposaran de les hores mensuals que li corresponguin dins la seva jornada de treball per a l'exercici de les funcions de representació, sense disminució de cap de les seves retribucions. Aquestes hores no podran ser acumulades.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Assistència jurídica

L'Ajuntament ha de facilitar l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors/ores

que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen a l'Ajuntament i n'ha d'assumir el pagament dels costos judicials, sempre i quan el treballador hagi complert amb les seves obligacions com a funcionari.

2. Assegurança de responsabilitat civil

Es disposarà d'una pòlissa d'assegurances per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal de l'Ajuntament, amb inclusió de les despeses de defensa i representació dels treballadors/ores, en causes penals derivades de l'exercici del seu càrrec, així com també la de la pòlissa d'assegurança per cobrir la retirada del permís de conduir als conductors/ores de vehicles de l'Ajuntament, quan això passi en la prestació de llurs serveis.

3. Fons addicionals per l'any 2000

Per l'any 2000 es dotarà un fons de l'1'1% de les retribucions, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració, així com de millorar la prestació dels serveis i la qualitat del treball públic, i la incentivació de la productivitat. Així mateix es pagarà a tot el personal acollit a aquest pacte de condicions una paga lineal d'11.388 pessetes amb la mateixa finalitat.

Aquest fons tindrà continuïtat durant els anys de vigència d'aquest Acord.

4. Acord d'acudir a criteris d'interpretació, conciliació i mediació

Les parts firmants d'aquest pacte de condicions acorden acudir als criteris d'interpretació, conciliació i mediació del Consorci d'Estudis i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), en els supòsits de controvèrsies que puguin sorgir de la interpretació de les clausules del Conveni.

ANNEX 1

Horaris del personal funcionari administratiu i auxiliar administratiu a la data de signatura d'aquest pacte de condicions

Ma Dolors Arimon Daví
De dilluns a dimecres de 8 a 14.20 h
Dijous i divendres de 8 a 14.15 h
Dilluns tarda de 16 a 20 h
Un dissabte cada 4, de 9 a 13 h

Ma Teresa Galí Malé
De dilluns a dimecres de 8 a 14.20 h
Dijous i divendres de 8 a 14.15 h
Dilluns tarda de 15 a 19 h
Un dissabte cada 4, de 9 a 13 h

Montserrat Devesa Ginesta
Dilluns i dimarts de 8 a 15.15 h
De dimecres a divendres de 8 a 15 h
Un dissabte cada 4, de 9 a 13 h

Montserrat Puigdomènech Carné
Dilluns i dimarts de 8 a 15.15 h
De dimecres a divendres de 8 a 15 h
Un dissabte cada 4, de 9 a 13 h

Albert Rifà Rusiñol i Daniel Pérez Zamora
Torn de matí:
De dilluns a divendres de 7.45 a 14.30 h
Dissabtes de 8.30 a 14 h
Torn de tarda:
De dilluns a divendres de 14 a 20.45 h

El canvi de torn és cada 2 setmanes.

ANNEX 2

Normativa específica que regula els ajuts per estudis als treballadors/ores municipals i als seus fills

Classificació dels estudis objecte d'ajut

L'Ajuntament atorgarà ajuts als treballadors i treballadores i als seus fills i filles, que cursin estudis en centres oficials públics, des d'escoles bressol fins a centres universitaris.

Percentatges a subvencionar

Els ajuts es distribuïran, tenint en compte el nivell i la situació familiar segons el següent percentatge:

- 1) Nivell professional
 - Grup A: 10%
 - Grup B: 20%
 - Grup C: 30%
 - Grup D: 40%
 - Grup E: 50%
- 2) Situació familiar

Un 5% per cada fill, fins arribar com a màxim (sumant nivell professional i situació familiar) a un 60% de la despesa.

Quantia dels ajuts

Escoles bressol: matrícula, mensualitats.
Educació primària: quota material + Ampa, llibres.

Educació secundària: matrícula, llibres.
Mòduls FB: matrícula.
Universitat: Matrícula.

Sol·licitud d'ajut

La sol·licitud es realitzarà en qualsevol data de l'any un cop es disposi de justificant de l'import que correspongui en cada cas. L'Ajuntament farà efectiu l'ajut dins del mes següent a la presentació del justificant. Els treballadors i treballadores ompliran la sol·licitud corresponent facilitant totes les dades que hi constin.

Així mateix, hauran de presentar en totes les sol·licituds una declaració jurada conforme no han rebut o rebran algun altre ajut de qualsevol altre organisme o entitat pels mateixos conceptes.

(02.050.056)

RESOLUCIÓ

de 14 de desembre de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0809212).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 20 de març de 2001 i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Vilassar de

Dalt per als anys 2001-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 14 de desembre de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2001-2003

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit funcional

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt. En resten exclosos el personal amb contracte de prestació de serveis i el personal que per la corporació sigui considerat de confiança.

Article 2

Naturalesa del Conveni

Respecte del personal laboral, el present Conveni tindrà la naturalesa de Conveni col·lectiu en els termes establerts per l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Ambit temporal

1. La vigència d'aquest Conveni serà de 3 anys i s'estendrà des de l'1 de gener de 2001 fins al 31 de desembre de 2003.

2. El present Conveni serà aprovat pel Ple de l'Ajuntament, registrat al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i publicat en el seu Diari Oficial.

Article 4

Pròrroga del Conveni

El present Conveni es considerarà prorrogat per períodes d'1 any si cap de les parts procedeix a la seva denúncia amb 3 mesos d'antelació com a mínim a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les pròrrogues.

Article 5

Denúncia del Conveni

Podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries del Conveni. Es realitzarà per escrit amb indicació de les matèries objecte de la denúncia i serà comunicada a les altres representacions, tant sindicals com de la Comissió Paritària.

Article 6

Revisió del Conveni

En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació es reunirà la Comissió Paritària, a la qual es fa una referència expressa a l'article 8 d'aquest Conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació. En cas de no arribar a un