

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

Barcelona, 2 de juny de 2006

P. D. (Resolució de 26.5.2004, DOGC d'1.6.2004)

MONTSERRAT CASAS VILALTA
Directora general de Centres Educatius

ANNEX

SERVEIS TERRITORIALS D'EDUCACIÓ A
BARCELONA II (COMARQUES)

Comarca: Vallès Oriental.

Municipi: El Rieral de Bigues (Bigues i Riells).
Unitat de població: El Rieral de Bigues (Bigues i Riells).

Codi de centre: 08060903.

Adreça: Camí de Can Ribes.

Denominació específica actual: de Bigues.

Nova denominació específica: El Colomer.

SERVEIS TERRITORIALS D'EDUCACIÓ A
TARRAGONA

Comarca: Baix Camp.

Municipi: Cambrils.

Unitat de població: Cambrils.

Codi de centre: 43010141.

Adreça: C. Pisa, 3.

Denominació específica actual: Cambrils 2.

Nova denominació específica: Guillem Fortuny.

(06.152.137)

*

RESOLUCIÓ

TRI/3882/2005, de 25 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809222).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juny de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per part de 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 del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809222) al Registre dels Serveis Territorials del Departament Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 25 d'octubre de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

regulador de condicions econòmiques, socials i de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt (anys 2005-2007).

Exposició de motius

L'objectiu del present Pacte no és altre que el de la regulació de les condicions de treball del conjunt del personal de l'Ajuntament.

Per tot això i de conformitat amb allò que disposen les lleis i la normativa legal aplicable, les parts negociadores acorden la subscripció de la proposta d'Acord de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit d'aplicació

El present Acord Marc s'aplicarà a tot el personal al servei de l'Ajuntament:

1.1 Íntegrament als funcionaris de carrera.

1.2 Serà també d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació de treball, als funcionaris interins i funcionaris en pràctiques.

1.3 A tot el personal laboral i dels organismes autònoms (Museu Arxiu, Emissora Municipal i altres), independentment de la durada i tipus de contracte en tot allò que no vagi en contra del règim jurídic laboral aplicable a la naturalesa de la seva relació.

Article 2

Ambit temporal

Aquest Pacte s'haurà d'aprovar pel Ple de l'Ajuntament després de la signatura dels representants del personal, si bé és cert que els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener de 2005 fins a 31 de desembre de 2007.

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

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

Article 3

Objecte i norma supletòria

Aquest Acord, negociat a l'empara del que és disposat en la Llei orgànica 11/85 de 2 d'agost, de llibertat sindical i en l'article 32, 35 i següents de la Llei 9/87 de 12 de maig, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (amb les modificacions introduïdes per la Llei 7/90 de 19 de juliol), regula les condicions de treball del personal funcionari i resta de personal que presta serveis a l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, en tot allò que no vagi en contra del règim jurídic laboral aplicable a la naturalesa de la seva relació, o que el col·lectiu afectat estableixi els seus propis sistemes d'aplicació.

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

A aquest Acord podran incorporar-se tots els acords que s'aprovin a les possibles meses de negociació. Els esmentats acords seguiran els procediments establerts en cada cas per la seva eficàcia i seran d'aplicació l'endemà de la seva signatura, llevat que s'acordi la seva retroactivitat.

El Pacte regula i facilita el normal desenvolupament de les relacions de treball del personal de l'Ajuntament, rectifica els anteriors acords i convenis en aquells extrems que modi-

fica, substitueix, renova i clarifica aquelles matèries en les que es produeixi alteracions.

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

Article 4

Caràcter

El Pacte pretén tenir un caràcter necessari i indivisible a tots els efectes, en el sentit de què les condicions pactades en aquest constitueixin un tot orgànic i unitari. A efectes de la seva aplicació pràctica, podrà ser considerat parcialment, sobretot per aquells organismes locals on les condicions vigents fossin menys beneficioses que les establertes en el text del Pacte.

Article 5

Condicions més beneficioses

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

Es tindrà per nul·la i no feta, la renúncia de part dels treballadors a qualsevol benefici establert del Pacte.

Així mateix, un cop aplicat aquest Pacte, es tindrà de nul·litat i sense cap efecte, qualsevol altre acord, resolució o clàusula que impliquin condicions menys beneficioses per als treballadors/es.

Article 6

Aplicació favorable

Com a norma general una vegada aplicat el Pacte, i rere la consulta a la Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment, totes les condicions establertes al Pacte, en cas de dubte, ambigüïtat o obscuritat, en quan al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resulti més beneficiosa per als treballadors/es.

Article 7

Aplicació directa

Les parts signants del Pacte, al nivell que sigui, es comprometen a la aplicació directa d'aquest i a no promoure qüestions que puguin suposar modificacions de les condicions pactades en el text.

Article 8

Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment

1. Per examinar i resoldre totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, vigilància, control i aplicació del Pacte, la Mesa Negociadora d'aquest, designarà, d'entre els seus components signants, una Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment, amb la configuració següent:

Estarà constituïda per 6 membres de l'Ajuntament i 6 representants dels treballadors. Es nomenaran suplents dels titulars de la Comissió per ambdues parts.

2. La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment tindrà les funcions següents:

Interpretació autèntica del text de l'Acord en la seva aplicació pràctica.

Resolució definitiva per a les parts sol·licitants o implicades de tots aquells assumptes i reclamacions siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes a l'Acord.

Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral, mediatora o conciliadora.

Emetre informes, en relació amb les propostes de classificació i valoració de llocs de treball abans de la seva aprovació pels òrgans competents.

La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors, amb veu però sense vot en totes les matèries que siguin de la seva competència i en nombre no superior a 2 per cada una de les representacions.

La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment rebrà quantes consultes i reclamacions li siguin formulades per escrit respecte a qüestions de la seva competència, però només per les vies de procediment següents:

a) Per mitjà de les centrals sindicals signants de l'Acord.

b) Per mitjà de les reclamacions dels afectats pel pacte-conveni.

La Comissió es reunirà:

a) Amb caràcter ordinari, cada 2 mesos, en el dia que oportunament s'assenyali.

b) Amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin com a mínim el 50% dels seus components.

Les convocatòries de les diverses sessions de la Comissió Mixta Paritària, les realitzarà el secretari, mitjançant citació per escrit en la qual consti el lloc, la data i l'hora, així com l'ordre del dia, enviant-se a les parts amb una antelació mínima de 7 dies hàbils, respecte de la data prevista de celebració, en el cas que convoqui la sessió ordinària, i 2 dies naturals en el cas que se citi a sessió extraordinària.

Perquè les sessions de la Comissió Mixta Paritària puguin celebrar-se vàlidament serà necessària l'assistència de, com a mínim, el 50% per cada una de les parts que la componguin, així com del secretari o dels que els substitueixin en els seus càrrecs.

Al final de cada reunió, el secretari de la Comissió redactarà la corresponent acta en la qual haurà de constar el lloc, la data i l'hora de començament i final de la reunió, noms i cognoms dels assistents, els assumptes tractats, els acords adoptats amb l'opinió sintetitzada de les opinions, emeses i l'expressió dels vots; la corresponent acta així redactada es passarà immediatament a la aprovació i firma de tots els assistents.

Quan ambdues parts així ho considerin oportú i així ho acordin, es crearan comissions de treball restringides per a tractar temes concrets i predeterminats. Aquestes comissions elaboraran els dictàmens que més tard seran presentats a la Comissió Mixta Paritària, no essent aquests vinculants sinó merament informatius.

Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu, derivats o no de la interpretació de l'Acord, en el cas de desavinença les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Tribunal

Laboral de Catalunya. Els Estatuts, les normes de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya consten a l'annex 1 d'aquest Acord. En cas de no arribar a un acord es podrà elevar arbitratge a l'autoritat competent.

CAPÍTOL 2

Jornada de treball i horaris

Article 9

Calendari laboral

El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada i s'estableixen els horaris (diari i setmanal) de treball de tot el personal. Anualment s'aprovarà el calendari laboral d'acord amb aquestes normes i en el marc de la Mesa de Negociació.

Les festes anuals seran les regulades per la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, 12 festes nacionals, 2 locals.

El personal municipal sotmès a règims extraordinaris es regiran, quant a jornada de treball, horaris, vacances i festes, per al règim establert en els annexos del present Acord.

No es tindrà en compte a efectes de la durada de la jornada ordinària o normal l'excés d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

Article 10

Temps de treball

1. La duració màxima de la jornada general de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà d'un màxim en còmput anual de 1.680 hores anuals, establertes de la següent manera:

23 dies laborables de vacances, més 52 dies en diumenges, més 52 dies en dissabtes, més 12 dies festius de caràcter nacional, més 2 dies festius de caràcter local, més 1 dia en cas d'any de traspàs, el que fan un total de 142 i 141 dies respectivament, representa un total de 224 dies computables.

El que fan anualment 224 dies x 7,50 hores/dia = 1.680 hores anuals.

D'aquest total d'hores anuals, es tindrà en compte que durant els mesos d'estiu (juny, juliol, agost i setembre) es farà jornada reduïda fins les 32,50 hores, horari de les 8 h del matí fins les 14.30 h.

El personal que no faci jornada completa gaudirà de la reducció en forma proporcional al seu horari.

Del còmput anual es tindrà en compte que els dies 24 i 31 de desembre es consideraran no laborables. En cas que coincideixin amb un dia festiu serà compensat per un altre dia.

2. L'horari de treball quedarà establert segons acord de la Comissió Paritària.

3. En cas que algun dia de festa, tant nacional com local, coincideixi amb un dia dels assignats com a festiu o vacances aquest serà compensat per un altre dia.

Article 11

Treball efectiu

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps empleats com a pauses reglamentades, desplaçaments i d'altres interrupcions derivades de normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització del treball.

Article 12**Marge horari**

Llevat de pacte en contrari, qualsevol que sigui la distribució de la jornada ordinària o normal de treball, s'establirà en benefici del personal d'oficines i atenció al públic un marge horari de mitja hora a l'entrada de treball, recuperant-se a la sortida d'aquest o el dijous a la tarda, el temps de tardança en l'arribada dins d'aquest marge. Aquesta pausa no podrà afectar al funcionament normal del servei de forma que aquest quedi cobert.

Els empleats amb fills menors de 12 anys podran augmentar el marge de flexibilitat a l'entrada o sortida en mitja hora.

Article 13**Horaris**

1. Personal d'oficines i atenció al públic:

Matins: de 8.00 h. a 14.30 h. hora límit 8.30 hores amb mitja hora recuperable dins la mateixa setmana o els 2 primers dies laborables de la següent setmana. Horari d'atenció al públic: de 8.30 a 14.00 h. Excepte els mesos de juny, juliol, agost i setembre, per jornada reduïda.

Tardes: els dijous a la tarda es compensarà l'horari setmanal restant, fins a completar-lo. Horari d'atenció al públic: de 16.30 h. a les 19.00 h. Excepte els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Esmorzar: Entre 10 h. i les 11 h. en dos torns a criteri dels caps d'àrea, per tal que els serveis no quedin desatesos. No recuperable, excepte que no es pugui fer a causa del servei, per una feina urgent o no deixar sense atenció els ciutadans. (Si es vol que sigui fora del lloc d'atenció al públic, s'haurà d'habilitar un menjador).

Article 14**Condicions generals (permisos, descansos, torns de treball)**

1. El personal tindrà dret als permisos, a les llicències i a les vacances pagades previstes en aquest Acord.

Per tot allò que no estigui previst en aquest Acord se seguirà el que reguli la normativa sobre funció pública de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà, com a mínim, 12 hores.

3. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball es tindrà dret a 2 dies de descans que s'estableixen en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament en aquest Acord per qüestió d'horaris i col·lectius concrets. Aquests col·lectius gaudiran del 50% de caps de setmana de festa.

4. La jornada que s'hagi de fer, totalment o parcialment, entre les 22.00 h i les 6.00 h es considerarà nocturna i, per tant, tindrà una retribució específica.

5. El personal amb un horari diari de 5 hores continuades gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computats com a treball efectiu, no podent afectar aquestes interrupcions el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció, oficina distribuirà torns de descans, en el benentès que en cap cas es podrà deixar desatès un servei. En cas d'haver d'interrompre el temps de descans per necessitats del servei, una vegada finalitzada la urgència, es podrà gaudir de la totalitat del temps de descans.

6. El descans corresponent al personal que faci treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte, a un altre dia de la setmana anterior o posterior. Es considerarà festiu els dissabtes, diumenges o festius, entre les 22.00 hores del dia de la vigília i les 22.00 hores del dia festiu.

7. Per al col·lectiu de la Policia Local els canvis de servei prèviament nomenats, seran comunicats als representants sindicals i fets amb l'acord de l'interessat amb 1 setmana d'antelació i amb resolució motivada.

El calendari laboral de la Policia Local s'elaborarà conjuntament amb els representants de personal i entrarà en vigor de l'1 de gener al 31 de desembre.

8. Si s'estableix la jornada partida serà de caràcter voluntari i retribuïda amb un complement de 15 euros per dia treballat. Sempre que representi una modificació de la jornada habitual.

La recuperació de l'horari flexible es farà dins la mateixa setmana o els 2 primers dies laborables de la setmana següent.

El personal funcionari tindrà l'obligació de respectar l'horari de treball establert.

9. Quant als col·lectius de característiques especials, s'estarà a allò que es disposa en els annexos d'aquest Acord.

Article 15**Treball a torns**

1. En aquells serveis o dependències de l'Ajuntament que per la naturalesa de la seva activitat hagin d'organitzar-se per torns de treball, aquests s'efectuaran mitjançant rotació.

2. L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer almenys amb 6 mesos d'antelació. El quadrant d'aquests horaris, el nombre possible d'operatius o serveis extraordinaris que s'hauran de realitzar i els criteris a l'hora de cobrir baixes o imprevistos hauran de ser negociats, sempre que les necessitats del servei ho permetin, amb caràcter anual amb els representants del personal, amb la finalitat de no sobrepassar la jornada màxima anual i establir, d'aquesta manera les compensacions corresponents.

3. S'estableix el factor de turncitat per al personal que faci torns rotatius. Aquest factor valora la penositat del treball a torns, l'increment del risc de patir determinades malalties i els trastorns en la vida social i familiar que representa l'article 47 estableix la seva compensació.

Article 16**Treball en període nocturn**

1. S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit, l'efectuat entre les 22 hores i les 6 hores i es compensarà amb el plus de nocturnitat.

2. El plus de nocturnitat correspondrà al 20% del sou brut mensual.

3. Els treballadors que habitualment presten els seus serveis en horari diürn i que haguessin de prestar-los dins l'horari comprès entre les 22 hores i les 6 hores, a part de la remuneració a l'hora de treball corresponent, percebran la part proporcional del factor de nocturnitat.

4. A efectes del cobrament del factor de nocturnitat s'entendrà que quan la meitat o més de la jornada es faci en període nocturn s'entendrà feta tota ella en torn de nit, i les jornades inferiors la part proporcional.

5. Es prohibeix a les gestants realitzar treballs a torns i nocturns.

CAPÍTOL 3**Descansos i festes****Article 17****Descansos setmanal**

Els empleats públics locals en situació administrativa de servei actiu, tindran dret a un període mínim de descansos setmanal de 2 dies ininterromputs que, normalment, comprendrà el dissabte i el diumenge, llevat d'aquelles dependències, activitats o serveis que hagin d'organitzar-se per torns de treball.

Article 18**Descansos i festes**

1. El descans corresponent al personal que faci treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte, a altres dies de la setmana.

2. Es considerarà dissabte, diumenge o festiu el temps que hi ha entre les 22 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

3. Amb caràcter general, cada dia treballat en dissabte o diumenge, donarà dret a un factor de festivitat de 40 euros, llevat que es tracti d'un lloc de treball amb un complement específic assignat, i que s'hagi tingut en compte aquestes circumstàncies en dita determinació, cas de la Policia Local.

4. Quan un funcionari hagi de treballar en un dia festiu fixat en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i el de l'Ajuntament, percebrà, per aquest motiu el factor o plus de 85 euros. Sempre que sigui jornada completa i en el seu cas la part proporcional de les hores treballades.

Article 19**Descansos, festes, servei actiu i règim de retribucions**

El fet de gaudir dels descansos i festes a que fan menció els esmentats articles d'aquest capítol, no altera en absolut la situació de servei actiu, ni el règim de retribucions dels empleats públics locals.

Article 20**Policia Local. Calendari**

El nombre d'hores de treball per al personal funcionari de la Policia Local sotmès al present Pacte serà el mateix que l'establert per la resta de personal de 1.680 hores anuals, segons l'establert a l'article 10 sobre temps de treball.

23 dies laborables de vacances, més 52 dies en diumenges, més 52 dies en dissabtes, més 12 dies festius de caràcter nacional, més 2 dies festius de caràcter local, més 1 dia en cas d'any de traspàs, el que fa un total de 142 i 141 dies respectivament, representa un total de 224 dies computables.

El que fa anualment: 224 dies x 7,50 hores/dia = 1.680 hores anuals.

Les festes fixes seran les pactades pel quadrant que s'acompanya a l'annex 2 d'aquest Pacte, (s'entén com a festes fixes les de descansos setmanal corresponents als dissabtes i diumenges dels altres col·lectius).

Per l'aplicació dels assumptes personals, en cas d'excés de jornada i reducció de jornada es seguiran els criteris següents:

a) En el cas de la Policia Local els dies de llicència retribuïda per assumptes personals, es concediran d'acord amb les necessitats del servei, les quals consistiran en que es trobin de servei actiu en el torn, un mínim de 2 agents. Es concediran d'acord amb els següents punts:

1. Tindrà prioritat qui faci la petició en primer lloc.

2. En sol·licituds fetes el mateix dia, tindrà prioritat qui més temps faci que no n'ha gaudit.

3. Els agents que permutin el torn perdran la prioritat respecte als titulars del torn.

b) La reducció horària els mesos d'estiu, a causa de la peculiaritat de l'horari de la Policia Local, s'aplicarà de la següent forma: Es farà el còmput de dies que suposa dita reducció i es sol·licitaran al llarg del quadrant anual. Per la seva concessió es seguirà el mateix criteri aplicat als assumptes personals. (Es podrien fer 2 grups de festes o vacances per Setmana Santa, una part dels dies, o altres propostes).

c) En cas de que algun dia de festa oficial, tant nacional com local, coincideixi amb un dia dels assignats com a festiu, aquest serà compensat per un altre dia.

d) Els dies 24 i 31 de desembre s'entenen com a festius a tots els efectes.

El calendari anual es farà públic abans del 30 de novembre de l'any anterior en el que entra en vigor. Exposat en períodes de 4 setmanes i sempre ni haurà un per endavant.

Article 21

Policia Local. Jornada i horaris

21.1 Condicions generals dels horaris

21.1.1 La jornada laboral del personal de la Policia Local serà la mateixa que es determini per a la resta del personal funcionari de l'Ajuntament, d'acord amb allò establert a l'article 10 de l'Acord regulador. Excepte que es pacti de mutu acord l'establiment d'altres condicions.

21.1.2 En el cas de superar el còmput d'hores anual es tornaran en el transcurs de l'exercici següent compensant les hores efectuades multiplicades per un coeficient corrector d'una hora efectuada x 1'5 hores tornades.

21.1.3 Com a màxim es treballaran 5 dies seguits i a continuació hi haurà un mínim de 2 dies seguits de descans. (llevat dels períodes per assumptes personals de Nadal i Setmana Santa o com a conseqüència del seu gaudiment).

21.1.4 Es garanteix un mínim de 10 dies de festa per quadrant, 4 dels quals es gaudiran preferentment en caps de setmanes alterns. (llevat dels períodes per assumptes personals, de Nadal i Setmana Santa o com a conseqüència del seu gaudiment).

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

21.1.6 Entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 16 hores de descans en la jornada planificada.

21.1.7 El treball de torn de nit no podrà superar el 35% de la planificació anual.

21.1.8 Per la concessió de permisos i llicències s'atendrà a les necessitats del servei, les quals consistiran en què es trobin de servei actiu un mínim de 2 agents per torn.

21.2 Règim horari de torns

21.2.1 El règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any, i en els quals es troben ja planificats els 14 dies corresponents a les

festes oficials de l'exercici. En el cas de què, per circumstàncies de la planificació anual, no fos possible incloure la totalitat dels dies corresponents a les festes oficials, aquests serien disposats a lliure elecció de l'interessat, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. Segons l'establert al punt 21.1.8.

21.2.2 La prestació del servei s'ha d'efectuar en torns rotatius d'horari continuat de matí, tarda i nit, en aquells serveis en que es requereixi la presència d'efectius les 24 hores del dia durant tot l'any (torn general). El torn de nit passarà a la tarda, el de tarda al torn de matí, el torn de matí al torn de nit, i així successivament.

Els canvis de torn es faran sempre acabant en festa o bé començant-la.

21.2.3 El còmput d'hores anuals estaran distribuïdes en quadrants de 4 setmanes a raó de 8 hores diàries, amb 3 torns rotatius, torn general. Per l'assignació de festes es seguirà el quadrant, segons annex 2, grups segons lletres A-B-C i D.

21.2.4 Els horaris de la jornada diària del torn general estaran compresos dins de les franges horàries següents:

Torn	Horari
Matí	de les 6 a les 14 hores
Tarda	de les 14 a les 22 hores
Nit	de les 22 a les 6 hores

L'agent destinat al servei de policia de barri o comunitari farà el seu propi horari, acordat amb el cap de la Policia Local.

21.2.5 Per Nadal es fixaran 2 torns de festes rotatives entre el personal. Primer torn, del 24 al 27 de desembre i de l'1 al 3 de gener, ambdós inclosos. Segon torn, del 28 al 31 de desembre i del 4 al 6 de gener, ambdós inclosos. Es podrà establir un altre torn de festes rotatives per Setmana Santa.

21.3 Modificacions de la jornada planificada.

21.3.1 El col·lectiu de la Policia Local, amb el consens dels seus components, podran modificar el quadrant i els grups de festes que es patin, amb el vistiplau del cap de la Policia Local.

21.3.2 Els funcionaris de la Policia Local podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificat, incloses les vacances d'estiu, de Nadal i Setmana Santa, el qual serà autoritzat sempre i quan aquest canvi no afecti a l'operativitat del servei. Segons l'establert al punt 21.1.8.

21.3.3 Si per necessitats del servei resulta impossible gaudir de tots els dies de descans, permisos, llicències i compensacions horàries en temps de descans dins l'any en curs, es podran gaudir dins l'any següent, no obstant si transcorreguts 3 mesos persisteixen els motius que han impossibilitat fer-los, s'establiran els mecanismes que ho facin possible o les compensacions a les que es tindrà dret.

Article 22

Policia Local. Festivitat i desplaçament de festes en Festa Major

Segons acord del Ple de l'Ajuntament de data 24 d'abril de 2003, d'aprovació dels acords adoptats per la Comissió Paritària.

Els concepte de festivitat valora la penositat que suposa el fet de treballar en dissabtes i diumenges, amb la conseqüent alteració de la vida

familiar i social. Així com es valora el desplaçament de festes amb motiu de les Festes Majors, sota les següents condicions:

El personal de la Policia Local de Vilassar de Dalt, els 2 dies corresponents a cadascuna de les festes locals de Festa Major de Sants Màrtirs i de Sant Genís, es desplaçarà el dia de festa dins del quadrant del torn que correspongui en cada cas, per tal de disposar de tot el personal del quadrant per cobrir els actes oficials o festius. El desplaçament afectarà el dia de la festa local o major i l'anterior o posterior, en funció de la planificació dels actes festius. Aquests dies es compensaran en les 2 setmanes anteriors o posteriors, de forma que no es treballin més de 5 dies seguits. Així es podran desplaçar a la Festa dels Sants Màrtirs els dies 29 i 30 d'abril, a la Festa Major de Sant Genís els dies 24, 25, 26 i 27 d'agost. No obstant el desplaçament afectarà com a màxim 2 dies per agent, en cadascun dels períodes considerats de Festa Major.

Si a causa de la programació de les festes majors, no cal que tots els agents del torn corresponent estiguin disponibles, es podrà desplaçar-los al torn més proper per tal de cobrir els actes previstos. El temps mínim de requeriment serà de 4 hores o fins la finalització de l'acte, amb un màxim de 8 hores. Es respectaran els temps mínims de descans previstos en el Pacte.

La distribució del servei, pels actes previstos, es farà amb una setmana d'antelació i comunicat per escrit als afectats, en cas contrari quedaria sense efecte el desplaçament de festes.

Els dies compensatoris de festa es decidiran pel cap de la Policia Local amb l'acord del treballador afectat i el representant dels treballadors de la Policia Local.

En cas de ser insuficients els agents del torn de servei més els desplaçats d'un altre torn per cobrir algun acte, les hores extres que es generin s'abonaran com a hores extres festives.

Un agent per torn com a màxim podrà fer vacances, durant el període de Festa Major.

CAPÍTOL 4 Vacances

Article 23 Vacances

23.1 Tots els empleats públics locals que estiguin en situació administrativa de servei actiu ple, tindran dret a gaudir durant cada any complet de servei en l'entitat respectiva, de 23 dies laborables de vacances o dels dies en proporció els corresponguin, si el temps de servei actiu fos menor.

23.2 Per als que no arribin l'any de servei actiu, la durada de les vacances serà proporcional al temps de servei transcorregut des de la data del seu ingrés o reingrés, computant-se des d'aquesta data fins el 31 de desembre, i arrodonint el resultat en dies per excés.

23.3 Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic ni en tot ni en part, llevat que en el transcurs de l'any, es produeixi l'extinció de la relació de feina del treballador, o sigui aquest declarat en situació d'excedència o de suspensió de funcions i encara no hagi gaudit o completat en el seu total el període vacacional.

23.4 En els supòsits excepcionals a que es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret que se li aboni la part

proporcional de vacances que li quedin per gaudir segons el nombre de dies treballats en el que porta d'any. En cas que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus dretes.

23.5 El període de gaudi de les vacances no es podrà iniciar si el treballador es troba en situació de baixa per malaltia, maternitat o accident. Podrà ser interromput si hi ha circumstàncies extraordinàries, com accident greu, maternitat o adopció, conservant l'afectat el dret a completar el seu període de vacances, un cop transcorregudes aquestes circumstàncies, encara que hagi expirat ja l'any natural a què aquestes corresponguin. La comissió paritària determinarà si es considera accident greu.

Article 24

Períodes de vacances

24.1 Es reconeix el dret dels empleats locals, a petició de l'interessat de gaudir de les vacances en períodes mínims de 5 dies laborables.

24.2 En el cas de que per necessitats del servei, a l'empleat públic li sigui denegada part de les vacances de no obligatòria concessió, i sigui necessari que es gaudeixin fora del període triat, tindrà dret a una prima d'1 dia laborable per cada 7 dies naturals, que faci de vacances fora del període triat.

24.3 Per motius organitzatius, d'eficàcia i d'adaptació a la menor activitat d'un període, es podrà alternar el gaudi d'una part del període vacacional del personal d'un mateix servei o equip de treball, sempre que quedi salvaguardada l'atenció dels serveis i no s'ocasionin acumulacions innecessàries de treball.

24.4 En tot cas, el calendari o pla de vacances es fixarà abans de l'última setmana del mes de març, mitjançant llista pública, i no es podran modificar si no és a petició de l'interessat i amb la conformitat del servei al que el treballador estigui adscrit. Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord s'establiran torns rotatius.

24.5 El començament i l'acabament de les vacances obraran dins de l'any natural i com a màxim fins el 15 de gener de l'any següent. Si algú per casos de força major no les ha fet, de forma excepcional, les podrà gaudir dins del primer semestre de l'any següent.

24.6 En cas de que l'Ajuntament, del servei, modifiqués la data de gaudi de les vacances haurà de notificar-ho a l'afectat amb dos mesos d'antelació, aquest tindrà dret a que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguesin generat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

24.7 El personal docent i de serveis de la Llar d'infants farà vacances d'estiu de l'1 al 31 d'agost ambdós inclosos.

Setmana Santa de dilluns a divendres Sant ambdós inclosos.

Per Nadal del 22 de desembre al 7 de gener ambdós inclosos.

Article 25

Permisos i vacances

Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels empleats locals, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el nombre de dies que per gaudir d'aquestes corresponguin, llevat dels

casos de permís per assumptes propis, donada la circumstància, s'aplicarà la reducció proporcional que correspongui.

CAPÍTOL 5

Serveis extraordinaris

Article 26

Hores fetes fora de la jornada habitual

La desaparició de les hores fetes fora de la jornada habitual té per objecte d'afavorir la creació de treball, acordant per això ambdues parts, reduir al mínim indispensable aquestes hores, això són les fetes per sobre de la jornada ordinària de treball, d'acord amb els següents criteris:

a) Hores fetes fora de la jornada normal i amb caràcter habitual: supressió total i absoluta. Si com a conseqüència del treball propi d'un Servei, s'estiguessin fent hores extres, es procedirà a la negociació dels aspectes necessaris per a la seva supressió, ja sigui a través de l'elaboració d'un calendari que garanteixi les necessitats del servei, o a través de la contractació de personal.

b) Hores fetes fora de la jornada habitual i necessàries per prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat. Es mantindrà sempre que no sigui possible la utilització de contractacions temporals.

c) En tot cas, el nombre d'hores que cada empleat pot realitzar fora de la jornada habitual no superarà el límit de 80 hores anuals.

2. La realització de serveis extraordinaris serà voluntària per als empleats públics, a excepció dels necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals i urgents.

La realització de les hores fora de la jornada habitual, es registrarà diàriament per la corresponent dependència de l'entitat, totalitzant-se mensualment i lliurant mitjançant l'adient informe per escrit, còpia del resum mensual tant al treballador que hagi efectuat les hores, com als respectius òrgans de representació sindical i del personal, amb l'especificació dels motius que els hagin justificat.

1. S'entendrà, per tant, que les hores que es facin fora de la jornada habitual es compensaran en descans. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als que el empleat públic tingui dret com a conseqüència de la realització d'aquestes hores, seran escollides pel treballador, d'acord amb el seu cap immediat, dins del trimestre natural en que es facin, podent-se acumular a festes i inclusivament a les vacances, quan li correspongués gaudir-les en el trimestre.

Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com de temps de treball efectiu.

2. Quan un empleat de l'Ajuntament hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans (fora de la jornada laboral de l'interessat) i per una actuació relacionada amb la feina, serà compensat de la següent manera:

En el cas de la Policia, si l'agent fa el torn de nit tindrà dret a plegar 4 hores abans del servei, la nit anterior a la del dia en què es celebri el judici. Per tal d'arribar en condicions de descans a aquest.

Quan el dia de la compareixença al jutjat es produís en un dia festiu per al funcionari, aquestes hores seran retribuïdes econòmicament com a festives, d'acord amb els següents supòsits:

L'Ajuntament li abonarà el temps emprat, prèvia justificació documental i en cap cas podrà abonar-se un temps inferior a 4 hores, que seran comptabilitzades com a extres normals o festives segons els cas.

3. En tots casos exposats anteriorment, s'haurà de justificar documentalment el temps que el funcionari romanguí al jutjat. Per obtenir aquest document, el funcionari demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder i que alhora li consigní l'hora en què ha finalitzat la sessió. Aquest document s'haurà de transmetre al cap d'àrea corresponent perquè en faci el tràmit.

Les hores de treball per serveis extraordinaris, meritaran de la següent manera:

Hora extra normal: 75% d'increment sobre hora/sou.

Hora extra normal nocturna: 100% d'increment sobre hora/sou.

Hora extra festiva: 175% d'increment sobre hora/sou.

Si no és de voluntat pròpia i prèvia autorització, en cap cas el treballador es veurà obligat a fer serveis extraordinaris. El negar-se a perllongar la jornada de treball i perdre part o la totalitat del seu descans normal, no podrà ser causa de represàlia o expedient per part del responsable de l'esquema laboral de l'Ajuntament. Excepte quan per causes excepcionals o molt greus sigui ordenat per l'alcalde o regidor de la dependència corresponent.

Les hores nocturnes seran les fetes de les 22.00 hores a les 06.00 hores i les festives les fetes durant la jornada de descans del treballador.

En cas de no ser retribuïdes, per la seva compensació en temps de descans s'aplicarà el mateix criteri en percentatge, que l'aplicat en la compensació econòmica. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris seran escollits pel treballador, d'acord amb el seu cap immediat, dins del trimestre natural en què es facin, podent-se acumular a festes i vacances.

A fi i efecte de reduir les hores extraordinàries, els serveis especials realitzats amb motiu de: Festes Majors, Nadal, Carnestoltes, Sant Joan, cap d'any, reis i eleccions, es planificaran anualment i preferentment es compensaran amb hores/dies festa. Per tal d'evitar-ne qualsevol creació innecessària, penalitzar-ne la generació i regular la seva aplicació se seguiran els següents criteris:

a) Es farà un quadrant a primers d'any per cobrir aquestes festes i la seva compensació es podrà fer, previ acord, a canvi d'hores/dies festa o retribuïdes. El quadrant el farà el cap d'àrea corresponent.

b) El temps mínim pel qual es podrà ser requerit serà de 4 hores, excepte per casos de perllongació de jornada per una urgència.

c) Es respectaran els temps mínims de descans, contemplats en el present Pacte.

d) Es gaudiran dins els 6 mesos següents a la seva generació. Els generats el mes de desembre, els mesos de gener i febrer del següent any.

e) Si per causes del servei no es poden gaudir i han transcorregut els primers 2 mesos de l'any següent al de la seva generació, es compen-

saran amb la gratificació econòmica corresponent a l'hora extra que correspongui.

Els serveis extraordinaris que sorgeixin de forma imprevista, es compensaran abonant els imports corresponents.

Els descansos compensatoris, establerts en aquest article, seran considerats a tots els efectes de temps de treball efectiu.

CAPÍTOL 6

Permis per assumptes personals, llicències i permisos

Article 27

Dies de permís per assumptes personals

1. Per a l'any 2005 es reconeixen 9 dies d'assumptes personals computables com a temps de treball efectiu als efectes de compliment del còmput d'hores previst a l'article 10 de l'Acord regulador, que es gaudiran dins de l'any natural i com a màxim fins el 15 de gener de l'any següent.

2. Aquests dies s'hauran de sol·licitar de forma general amb un mínim de 5 dies d'antelació. En el cas de la Policia Local es concediran si les necessitats del servei ho permeten, segons l'article 20.a).

3. 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.

4. El fet de no fer-ne la totalitat dins el període anual, sempre que el motiu sigui imputable a motius personals del treballador, no permet la seva acumulació o cobrament i es consideraran perduts tots els drets.

5. Per al personal que requereixi de la previsió de cobrir el lloc de treball en absència del titular, aquesta antelació no podrà ser inferior a 7 dies naturals. Per a la resta del personal serà de 5 dies.

6. En els casos de urgència, degudament acreditada amb la màxima antelació possible, no obstant es procurarà, que el període d'anticipació sigui d'almenys 48 hores.

Així com la seva anul·lació haurà de comunicar-se amb un mínim de 48 hores i sempre que aquesta no causi un perjudici greu al treballador afectat, i sempre que s'acrediti aquest perjudici.

Article 28

Llicències retribuïdes

Els empleats públics de les entitats Locals, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyali a continuació:

a) Matrimoni: Per matrimoni o unió de parella estable, (heterosexual o homosexual) es justificarà amb un certificat de convivència i fins a un mínim d'1 any de convivència, 15 dies naturals. Pot gaudir-se en el moment de la unió o bé del futur matrimoni, per una sola de les situacions.

En supòsits de matrimoni de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i 2 dia més, continuats, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels 2 dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Naixement, adopció o acolliment d'un fill o filla: En els supòsits de naixement i d'adopció

o d'acolliment permanent o preadopiú d'un o una menor, 5 dies.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels empleats que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals funcionaris s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el empleat o empleada gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

Es pot atorgar també als empleats amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

c) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars o parella estable: Per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat, afinitat o parella estable; 2 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat (quan existeixi dins la regió metropolitana) i fins a 4 dies hàbils si és en una altra localitat (o fora de la regió metropolitana, quan existeixi), comptats sempre a partir de la mateixa data en què es produïxi el fet que genera el permís, excepte que l'interessat hagi treballat, la jornada sencera durant el mateix.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient en el centre hospitalari es de 5 o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les 2 primeres setmanes des de la intervenció.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà un dia de permís que serà el mateix del de la intervenció.

d) Canvi de domicili: Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència 2 dies hàbils continuats, si el trasllat és a una altra localitat, 4 dies de permís.

e) Per bateig i comunions de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, si el fet esdevé en dia de treball: 1 dia.

f) Deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per a complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Per causes imprevistes particulars com: incendi de l'habitatge, inundació de l'habitatge, fuites de gas, etc.: el temps indispensable.

g) Lactància: l'empleat amb un fill o filla de menys de 12 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en 2 fraccions o bé substituir-lo per una reducció d'1 hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre. Es podrà substituir per la perllongació de la llicència d'infantament en 30 dies naturals.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual de hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit que el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible, amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció o acolliment previ.

h) Maternitat, adopció o acolliment: les empleades públiques tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de l'empleada, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti. Les treballadores podran afegir el seu període d'ITE al període vacacional.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadopiú com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la funcionària o del funcionari, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, quan es tracti d'infants de discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinquin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix l'apartat a o les que corresponguin en cas de d'adopció o acolliment múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

i) Per exàmens: per exàmens, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de referència; els dies durant els quals tenen lloc. Per altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració. Si es treballa en el torn de nit es podrà optar per la jornada anterior. Caldrà justificar-ne l'assistència.

j) Per assistència a cursos tècnics de preparació del part: amb avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball: el temps indispensable.

k) Interrupció de l'embaràs: 2 dies naturals per interrupció de l'embaràs de l'esposa o parella, si els succés es produeix a la mateixa localitat (regió metropolitana, quan existeixi) i 4 dies naturals si es en un altre localitat.

l) Visites mèdiques. Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat quan aquest estiguin al seu càrrec.

En cas que un treballador tingui la seva jornada laboral de les 22 hores a les 6 hores, tindrà dret a plegar 4 hores abans de finalitzar la seva jornada laboral. Sempre que la visita sigui pel matí.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que els tindran la nit anterior.

En cas de necessitat degudament justificada, la duració d'aquestes llicències i permisos seran objecte de l'ampliació oportuna, si així ho autoritza l'òrgan competent de l'Ajuntament.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

En cas de discrepància en l'aplicació es resoldrà en reunió de la Comissió Paritària.

Article 29

Conciliació de la vida laboral i familiar

Serà d'aplicació l'establert a la Llei 39/1999 de 5 de novembre (BOE de 30 de novembre) que modifica la Llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret-legislatiu 1/1995, de 24 de març). Així com la Llei 6/2002 de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar, de la Generalitat de Catalunya.

1. Cura de menors i familiars:

a) Cura de menors i familiars: els empleats que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una perso-

na disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els empleats tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, l'empleat o empleada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat. Es podrà substituir per la perllongació de la llicència en dies naturals.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els empleats tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

b) Cura de familiars: en casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els empleats que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

La reducció de la jornada contemplada en l'apartat 1 d'aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

2. Llicències per assumptes propis o particulars: el personal de l'entitat local tindrà dret a una llicència per assumptes propis, sense cap necessitat de justificació, sense cap retribució i amb una durada màxima de 12 mesos.

Els 3 primers mesos el treballador continuarà en situació administrativa de servei actiu mentre duri la llicència, mantenint tots els drets, deures i responsabilitats inherents a la situació de servei actiu, en particular, el pagament de la quota a la Seguretat Social, amb la mateixa base que en el moment de la llicència.

L'empleat a la mateixa sol·licitud especificarà la data de reincorporació, així com en cas de sol·licitar una prorroga ho farà amb 15 dies d'antelació a la data prevista de reincorporació.

L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al departament de recursos humans de l'entitat.

Entre llicències hauran de transcórrer un mínim de 2 anys de servei en actiu.

Per a realitzar funcions de representació del personal es disposarà del temps previst d'acord amb la legislació vigent.

3. Situacions administratives:

En quant a les excedències resultarà com les previstes a la legislació aplicable.

En el cas dels empleats dels grups E, D i C, la reincorporació al treball actiu, després de l'excedència, serà al mes següent de la sol·licitud.

CAPÍTOL 7

Règim de retribucions del personal de l'Ajuntament

Article 30

Normes comunes

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la funció pública, pels conceptes i les quanties que es determinin en aquest Acord. S'expressen en la taula retributiva, i figuren en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt. Totes les modificacions salarials que estaran sotmeses a l'acord de la Comissió Paritària de Control i Seguiment.

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

El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

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

Article 31

Conceptes retributius i indemnitzatoris

Les retribucions: les retribucions que puguin percebre els empleats públics locals, son bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i conforme als següents conceptes retributius:

1. Son retribucions bàsiques:

Sou base.

a) Els triennis.

b) Les pagues extraordinàries.

2. Son retribucions complementàries:

a) El complement de destinació.

b) El complement específic.

c) El complement de productivitat.

d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Indemnitzacions per raó del servei.

Article 32

Estructura de nòmines

Les nòmines dels empleats públics locals tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre funció pública.

Article 33

Sou base

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 34**Triennis**

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

1. L'antiguitat del treballador al servei de l'entitat local retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'administració pública i, per tant s'expressarà en triennis.

2. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administracions públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

3. Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

Article 35**Pagues extraordinàries**

Les pagues extraordinàries, que seran 2 a l'any, una al juny i l'altra al desembre, per un import equivalent, cadascuna d'elles, a la suma de: Sou Base, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

Article 36**Retribucions complementàries**

Són retribucions complementàries:

- El complement de destinació.
- El complement específic.
- El complement de productivitat.
- Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 37**Complement de destinació**

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Reglamentàriament, es determinaran els nivells mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació, segons el Conveni Únic de l'administració de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

Article 38**Complement específic**

Serà únic per a cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

La seva quantia es determinarà anualment, tenint en compte les especials condicions de treball abans esmentades i sempre que aquestes se donin, essent per tant modificable en el moment en que variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

S'abonarà aquest complement en forma de quantitats iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement es-

pecífic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

Article 39**Complement de productivitat**

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa, corresponent a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels empleats públics que mereixin la seva percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin i previ informe de l'òrgan de representació del personal.

L'aprovació i l'assignació d'aquest complement serà acordat per la Comissió Paritària.

Article 40**Gratificacions per serveis extraordinaris**

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els quals per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

Article 41**Complement personal transitori (CPT)**

El complement personal transitori inclourà superiors diferències retributives, que excedeixin de les determinades en les corresponents relacions de llocs de treball, essent un concepte sorgit de circumstàncies professionals molt variades, la quantia de la qual pot ser absorbida i compensada de forma gradual per increments retributius posteriors. La minoració màxima anual del complement personal transitori no podrà superar el 25% d'aquest complement.

Article 42**Adscripció a un altre lloc de treball**

1. En els casos d'adscripció d'un empleat públic a un lloc de treball, les retribucions del qual siguin superiors a les del propi, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball al qual se l'adscriu.

2. Quan aquesta adscripció s'efectuï a un lloc de treball que tingui assignades retribucions inferiors a les del propi, l'interessat percebrà, mentre roman en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

3. Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sense perjudici que, si això no fos possible es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorrin supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat o informe de l'òrgan de representació del personal.

Article 43**Negociació de les condicions retributives**

43.1 La corporació negociarà amb la Mesa de Negociació les modificacions del complement de destinació i complements específics, atenent les peculiaritats i responsabilitats assignades als diferents llocs de treball, tenint present el que preveuen els articles 64, 65, 66, 67, 68 i 69 d'aquest Acord. Considerant també les modi-

ficacions legals que puguin produir-se, i en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin en la mesa d'administració local estatal i/o autonòmica.

43.2 Policia Local

Segons les actuacions que s'han aplicat i s'estan aplicant a la resta de forces i cossos de seguretat de l'Estat, cos de Mossos d'Esquadra i policies locals a efectes del passí del grup D al C per a l'escala bàsica. Aquest procediment seria específic per aquest cas ja que no requereix els procediments de promoció interna establerts amb caràcter general. Sense que representi un increment a les retribucions brutes.

L'aplicació d'aquest punt resta supeditat al fet que s'aprovi la normativa o llei específica que estableixi de forma efectiva el sistema d'homologació, pel passí de grup, per part de l'organisme competent que reguli i estableixi les bases de la carrera professional. Una vegada aprovada aquesta normativa, s'aplicaria de forma automàtica el passí de grup i l'increment en un punt del nivell de destí.

Les retribucions bàsiques i complementàries dels membres de la Policia Local seran aquelles fixades d'acord amb la valoració de llocs de treball que forma part de les condicions de treball del personal funcionari i que a continuació es relacionen:

Complement especial dedicació o específic. S'establirà segons l'establert a l'Acord de condicions, article 69.b), considerant els factors determinants: Titulació, formació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat, penositat, nocturnitat, perllongació de jornada, festivitat, horari i turnicitat.

La festivitat està reconeguda segons acord del Ple de l'Ajuntament de data 24 d'abril de 2003, aprovació dels acords adoptats per la Comissió Paritària, segons annex 1, punt 2 de modificació de l'Acord de condicions de treball i amb les condicions de l'article 22 d'aquest Acord.

Article 44**Factor de festiu i revetlles**

El factor de festiu i revetlles és per a retribuir el treball en dia festiu fixat pel calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, així com en nit de revetlla:

1. Quan s'hagi de treballar en un dia festiu fixat en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i al de l'Ajuntament, més el 24 i el 31 de desembre, percebrà, per aquest motiu, un complement de 85 euros per festiu treballat i en el seu cas la part proporcional de les hores treballades.

Per a retribuir la quantia d'aquest complement, es tindrà en compte el següent: Es considerarà festiu de les 22 hores del dia de la vigília fins les 06.00 hores del matí del dia següent del festiu.

2. Quan un treballador hagi de treballar en una nit de Revetlla (de 22.00 a 06.00 hores), considerant-se com a tals: Carnaval torn de tarda, Sant Joan i la tarda de Reis, percebrà per aquest motiu el complement esmentat.

Es considerarà nit d'especial rellevància la de Cap d'Any, 31 de desembre, el personal que treballi aquesta nit percebrà 125 euros.

Quan el festiu estigui precedit d'una nit de revetlla, s'haurà de tenir en compte que, la revetlla, serà dins l'horari de 22.00 a 06.00 hores,

i el dia festiu de 06.00 fins a les 06.00 hores de l'altre dia, coincidint la fi del festiu amb la fi del torn de nit del dia següent.

Quan un treballador sigui designat per reforç extraordinari en un dia festiu o de revetlla dels esmentats, percebrà la part proporcional del complement corresponent o el total si completa el torn sencer, a més a més de les hores extraordinàries que hagi realitzat al llarg del reforç.

El preu dels dies festius i revetlles incimentat, s'incrementarà cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 45

Factor d'emergència social

Sota aquest concepte s'engloba el fet de poder ser cridat fora de l'horari de treball, a prestar servei en emergències, per riades, incendis forestals i tot tipus d'urgències que comportin l'assistència per part de la persona afectada, amb la conseqüent obligació d'acudir-hi, establint-se per aquest concepte un import de 80 euros per a cada un dels membres afectats i servei, a més de la retribució com hores extraordinàries per la totalitat del temps de dedicació.

Article 46

Factor de policia de barri o comunitari

L'agent de la Policia Local que exerceixi les funcions de policia de barri o comunitari, percebrà un complement per aquest concepte, quantificat en el 19% del sou brut, distribuïts en 14 pagues. Aquest complement es retribuirà de forma íntegra per a cada agent que exerceixi aquesta funció.

La jornada de treball serà de dilluns a divendres. Els dies de descans setmanals seran els dissabtes i diumenges. Gaudirà dels corresponents 12 festius de caràcter nacional i 2 de caràcter local, més el 24 i el 31 de desembre, durant el calendari anual. El còmput d'hores anuals de treball serà el mateix que la resta de funcionaris.

Article 47

Factor de turnicitat

Es desenvolupa el contemplat a l'article 15.3 en els següents termes:

Per l'any 2005: 50 euros mensuals.

Per l'any 2006: 75 euros mensuals.

Per l'any 2007: 100 euros mensuals.

Per al seu abonament es tindrà en compte, que l'import es prorratejarà pels dies de treball del mes i s'abonarà pels dies efectivament treballats. Aplicant el corresponent descompte per dia no treballat, excepte per:

a) Vacances, permisos, llicències i dies de lliure disposició, que segons l'Acord es declaren temps de treball i lliures de detraccions.

b) Accident laboral, baixes per maternitat/paternitat i malalties professionals en tota la seva extensió.

El factor s'abonarà incloses les pagues extraordinàries.

Article 48

Factor per l'educació vial

Amb motiu d'impartir classes d'educació vial a les escoles, es crea un complement per aquest concepte, quantificat en el 125% del sou sencer mensual, per curs escolar. En cas de què les classes es portessin a terme per més d'una persona, aquest complement serà retribuït propor-

cionalment al temps de dedicació de cada una d'elles.

Article 49

Treballs de categories diferents

Els treballadors al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball.

En el supòsit que algun treballador hagués de fer la suplència d'un altre treballador de nivell superior, amb motiu de vacances, llicències, permisos o per malaltia, aquest percebrà la diferència de sou respecte al de la persona que substitueix. Queda exclòs d'aquest article la suplència a alts càrrecs (secretària, interventor i tesorero), que per la naturalesa del seu sou (funcionaris del grup A) respecte als funcionaris del grup C o D (possible substitució), és molt considerable, es compensarà abonant la diferència de complement de destinació entre un lloc de treball i l'altre.

En cas de desenvolupar treballs de categoria superior durant 6 mesos es retribuirà d'acord amb la categoria assolida.

Article 50

Indemnitzacions per raó del servei

Els empleats públics locals tindran dret a ser indemnitzats de les despeses realitzades per raó de servei.

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

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

Segons l'establert a les Bases d'execució del pressupost i d'acord amb el Reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

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

- Transport públic. Segons justificació.
- Automòbil particular. S'estableix una indemnització de 0,17 euros per quilòmetre.

Article 51

Cobrament del salari o nòmina

1. Les retribucions es meritiran i es faran efectives per mensualitats complertes d'acord amb la situació i drets de l'empleat públic referits al primer dia del mes a què corresponguin i amb data límit d'ingrés en el compte bancari de cada empleat com a màxim el 25 del mes al qual merita i en cas de ser festiu, l'immediat hàbil anterior. La nòmina corresponent als mesos de juny i desembre s'abonarà conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, i es cobrarà abans del dia 21 de cada mes.

En els següents casos es liquidaran per dies:

- El mes en què es produeixi l'ingrés o reingrés al servei actiu, en el d'incorporació per conclusió de llicències sense dret a retribució, i en aquell en què s'hagués fet efectiva l'adscripció a un nou lloc de treball, sempre que existeixin diferències retributives entre aquest i l'anterior.

- En el mes en que s'iniciï el gaudi de llicències sense dret a retribució, i en el que sigui efectiu el passí a una situació administrativa diferent de la de servei actiu.

- En el mes en què se cessi en el servei actiu, llevat dels supòsits de defunció o jubilació d'empleats públics subjectes a règims de pensions públiques que es meritin per mensualitats completes, des del primer dia del mes següent al del naixement del dret.

2. Quan el temps de serveis prestats fins al dia en què es meriti la paga extraordinària no compregui la totalitat dels 6 mesos immediatament anteriors als de juny o desembre, l'import d'aquella es reduirà proporcionalment.

3. En cas d'incompliment del punt 1, de data límit d'ingrés, s'abonaran el interessos de demora corresponents marcats per la Llei.

4. El personal tindrà dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

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

- Nom i cognoms, DNI, data d'alta, antiguitat, categoria professional, modalitat de contractació, número de registre i número de Seguretat Social del treballador/a.

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

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

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

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

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

Forma de pagament: transferència bancària.

El model de rebut, i les modificacions que hi pugui haver, haurà de ser considerat i informat per la Junta de Personal.

CAPÍTOL 8

Retribucions del personal funcionari de l'Ajuntament durant la vigència d'aquest Pacte

Article 52

Increment salarial

1. Per al període de vigència d'aquest Acord, l'increment retributiu de tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

2. Es crea un fons addicional anual de 1,4% de la massa salarial per a tot el personal de l'Ajuntament per a l'any 2005, a l'objecte de promoure polítiques de millora de la prestació i qualitat dels serveis públics, així com la modernització i racionalització de l'administració.

3. Es voluntat del govern municipal que en el termini d'aplicació d'aquest Acord, les retribucions dels seus empleats, tinguin una aproximació contínua a l'increment de l'IPC de Catalunya, sense perjudici de les limitacions que estableixin les normatives de caràcter general que vinculen a la Corporació pel que fa als increments en matèria retributiva.

4. Es revisarà l'ajust del lloc de treball segons la Relació de llocs de treball i especialment segons l'establert als articles 65, 66, 67, 68, 69 i 70, d'aquest Acord. La Comissió Paritària durà a terme una revisió de la valoració de llocs de tre-

ball, amb la finalitat d'ajustar les retribucions al lloc de treball.

5. S'estudiarà una fórmula de revisió salarial pels anys 2006 al 2007 i successius per a tot el personal, equivalent a la desviació de l'IPC de Catalunya, amb la finalitat de mantenir el poder adquisitiu, si el dia 31 de desembre el creixement de l'IPC fos superior al que hi ha previst en els Pressupostos generals de l'Estat per a cada any.

Aquesta clàusula, que tindrà caràcter consoldable, entrarà en vigor, amb caràcter retroactiu, l'1 de gener i es pagarà dins del primer trimestre de cada any.

6. Tots els plusos o factors quedaran actualitzats automàticament segons Pressupostos Generals de l'Estat o en el seu cas segons percentatge anual acordat.

CAPÍTOL 9

Millores socials i assistencials

Article 53

Retribucions en situació de llicència per malaltia

Les prestacions econòmiques a què tindran dret els empleats de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt quan es trobin en els supòsits que donen lloc a la concessió d'una llicència per malaltia, s'ajustaran a alguna de les modalitats que tot seguit se senyalen:

1. Que la llicència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els divuit primers mesos de la llicència, a la percepció del 100% de les seves retribucions, dins del context d'aquest Acord, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

2. Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral, o maternitat, es continuaran percebent el 100% dels drets econòmics que corresponguin, mentre dura el període de la llicència, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar al departament de Recursos Humans el corresponent part de baixa, amb data des del primer dia d'absència i setmanalment els adients comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el dia de la incorporació. El Departament de RRHH notificarà totes les incidències que es produeixin en aquesta matèria al cap del departament que correspongui.

Les indisposicions no superiors a 24 hores i com a màxim fins a 3 cops en 1 any no seran descomptades. Prèviament l'empleat ho comunicarà al seu Departament i aquest ho notificarà al departament de RRHH.

A partir de la quarta indisposició inclosa es procedirà al corresponent descompte per dia no treballat, excepte en el cas de patologies avalades per un informe mèdic o justificant de la visita mèdica.

D'altra banda, en les baixes per accident laboral s'abonarà mensualment, a més a més de les retribucions que toquen, la quantitat que resulti del terme mig de totes les percepcions satisfetes durant els 6 últims mesos, excepte les rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

En el cas d'aquells treballadors que amb motiu d'una incapacitat total motivada per accident

de treball tindran garantit un altre lloc de treball, i en el cas de que fos una incapacitat absoluta, si passats 2 anys, se'ls dona d'alta es podran reincorporar.

Article 54

Primes per jubilació voluntària

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

L'Ajuntament dotarà pressupostàriament fons de caràcter addicional per tal d'incentivar la jubilació voluntària anticipada dels seus treballadors. Aquest fons s'aplicarà als treballadors que hi estiguin interessats.

2. L'aplicació del fons es regirà per les normes següents:

El treballador haurà d'acreditar un mínim de 10 anys d'antiguitat.

Els treballadors, de la corporació que s'acullin a la jubilació anticipada incentivada rebran les quantitats que seguidament s'exposen:

1. Les corresponents als premis per anys de servei als quals haguessin tingut dret els interessats si haguessin continuat en actiu fins als 65 anys d'edat, previst en l'article 56 d'aquest Acord.

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

- 60 anys: 36.000 euros
- 61 anys: 30.000 euros
- 62 anys: 24.000 euros
- 63 anys: 21.000 euros
- 64 anys: 15.000 euros

3. En cas d'acreditar una antiguitat de 35 anys a l'Ajuntament de Vilassar de Dalt s'aplicarà un coeficient corrector d'1,5% a les quantitats esmentades.

4. Les quantitats esmentades seran abonades en el moment de causar baixa en la corporació.

Article 55

Assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil

1. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt contractarà, al seu càrrec, per a tots els seus empleats públics una assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil, i que la cobertura serà com a mínim la que tot seguit es detalla per a cada cas i sempre que sigui conseqüència del desenvolupament del treball o en acte de servei:

Cobertura de l'assegurança de vida com a mínim de 60.000,00 euros.

Cobertura per invalidesa permanent, total i absoluta com a mínim de 60.000,00 euros.

Cobertura per responsabilitat civil il·limitada.

La cobertura per invalidesa total, es farà efectiva, sempre i quan l'empleat causi baixa a l'entitat.

Els pagament d'aquestes primes podran ser fracconades a petició del beneficiari.

Això serà a partir de la data de la firma d'aquest Acord.

2. Les condicions generals establertes en la pòlissa de l'assegurança de Vida es facilitaran a la representació sindical.

3. L'Ajuntament, després de sentida la representació sindical, subscriurà a la firma d'aquest Acord, la pòlissa de responsabilitat civil a favor d'aquells empleats/des que pel desenvolupa-

ment de les seves funcions per a la seva entitat i en relació amb la importància d'aquestes puguin incórrer en aquest tipus de responsabilitat. L'assegurança de responsabilitat civil que tingui l'entitat ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. Així mateix, es garantirà la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels serveis jurídics municipals, informant-los i debatent-los prèviament a la Comissió Mixta Paritària.

4. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt donarà assistència jurídica als seus funcionaris implicats en actuacions per fets relacionats amb el seu servei, així com el pagament de les costes si es donés el cas. La designació de l'esmentada assistència es farà de comú acord entre l'Ajuntament i l'interessat.

Article 56

Préstecs de consum i bestretes

1. Els empleats públics locals, amb antiguitat mínima d'1 any, podran percebre la quantitat màxima de 3.000 euros, havent de reintegrar-se dins dels 12 mesos següents a la concessió, que serà a criteri de l'entitat i sempre que existeixi causa justificada i necessitat preemptòria.

2. Tindran la consideració de necessitats preemptòries, les derivades de:

- a) Matrimoni del sol·licitant o parella estable (amb independència de l'orientació sexual).
- b) Divorci, separació o nul·litat del matrimoni sol·licitant.
- c) Defunció del cònjuge o parella estable (amb independència de l'orientació sexual d'aquesta) o fills.
- d) Naixement i adopció de fills.
- e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.
- f) Adquisició d'habitatge habitual.
- g) Amortització de crèdits bancaris amb ocasió d'adquisició d'habitatge habitual.
- h) Realització d'obres necessàries o imprescindibles per a la conservació del habitatge.
- i) Traslats de domicili a la localitat on es trobi ubicat el centre de treball.
- j) Adquisició de mobiliari per la llar.
- k) Despeses de matrícula derivats d'estudis en centres oficials fins al primer grau de consanguinitat.

l) Altres circumstàncies d'anàloga naturalesa que mereixin aquesta qualificació.

3. Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de la bestreta de les dues pagues extres dins de l'any natural.

Article 57

Premis per anys de servei

1. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu, així com el personal en plantilla a l'Ajuntament que totalitzin un mínim de 25 anys de servei en aquest Ajuntament percebran un premi en metàl·lic per un import equivalent a una mensualitat i per una sola vegada; a partir d'haver complert els 25 anys de servei, cada 5 anys es percebrà un premi, també en metàl·lic, de manera que als 30 anys de servei es percebran 2 mensualitats, als 35 anys, 3 mensualitats, i així progressivament.

2. Els requisits per a l'acreditació dels premis esmentats són:

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

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

Que els períodes de 25, 30, 35, etc.; d'anys s'hagin totalitzat íntegrament amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excedència o altres causes.

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

Article 58

Conductors de vehicles

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

Excepte que la suspensió o privació de conduir fos derivada del compliment de sancions administratives o penals.

En cas de privació del permís de conduir a aquell personal al qual se li exigeix aquest per al desenvolupament de la seva funció, li seran respectades les retribucions íntegres corresponents al seu lloc de treball li seran assignades altres funcions mentre es perllongui la privació esmentada. Però no percebrà els factors derivats de la feina o funcions de conductor.

Article 59

Protecció odontològica, adquisició d'ulleres

L'Ajuntament es farà càrrec de l'import total de les ulleres graduades, tractament odontològic, audífons, aparells ortopèdics, crossets, cadires de rodes, sempre que se'n derivi la necessitat per accident laboral o se li trenquin a qualsevol treballador en acte de servei.

Sempre que aquest import no sigui satisfet per la Seguretat Social o qualsevol altre mutualitat o entitat.

Els requisits per accedir a aquestes prestacions són els següents:

- Presentar informe o recepta del metge en la qual consti el tipus de pròtesi que necessita.
- Presentar factura original o fotocòpia compulsada pel secretari/ària de l'Ajuntament.

Article 60

Ajudes per naixement o adopció d'un fill i matrimoni

Els treballadors de l'Ajuntament, tenen garantits els següents drets per prestacions socials:

Per naixement o adopció d'un fill: 150 euros
Per matrimoni o formació de parella: 300 euros

En el cas de formació de parella, amb un mínim d'1 any de convivència. Segons l'establert a l'article 28 d'aquest Acord.

Article 61

Pla de pensions

Es dotarà un fons social amb el 0,5% de la massa salarial bruta anual que es destinarà a un pla de pensions col·lectiu.

La forma de distribució i la d'adscripció dels treballadors a l'esmentat pla s'establiran al reglament que s'elabori a l'efecte.

Article 62

Preferència en serveis municipals

Els treballadors al servei de l'Ajuntament, els seus familiars fins al primer grau d'afinitat i consanguinitat o parella estable, tindran dret de preferència d'ingrés i ús als serveis d'esports i d'ensenyament que promogui aquest Ajuntament.

Article 63

Beques d'estudis

L'Ajuntament es compromet a satisfer als treballadors d'aquest, per estudis dels seus fills, anualment i per persona les següents ajudes:

300 euros. Per educació infantil de primer cicle.

150 euros. Per estudis de segon cicle i primària.

185 euros. Per estudis d'ensenyament secundari.

450 euros. Per estudis d'ensenyament universitari. Màxim 7 anys.

Aquests ajuts s'abonaran prèvia presentació del justificant de matrícula. En cap cas s'abonarà un ajut per repetir un curs que hagi estat prèviament becat per l'Ajuntament.

Les quantitats anteriors s'incrementaran cada any segons la Llei de pressupostos de l'Estant o percentatge anual acordat.

CAPÍTOL 10

Organització del treball, relació de llocs de treball, condicions de treball i professionals

Article 64

Organització del treball

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

Els canvis d'organització, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, s'informarà als representants del personal regulat en aquest capítol i en un termini mínim de 15 dies.

El representat del personal podran emetre un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o la modificació de la prestació de serveis quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord. Aquest informe no serà vinculant.

Article 65

Relació o catàleg de llocs de treball

1. El Ple de la corporació aprovarà el darrer trimestre de cada any les modificacions de la Relació de llocs de treball. Aquesta Relació de llocs de treball vincularà en la seva totalitat a la plantilla, que serà aprovada juntament amb el pressupost de l'exercici següent.

2. La Relació de llocs de treball, juntament amb la corresponent valoració econòmica serà document indispensable per a l'aprovació del capítol 1 del pressupost. En el cas de veure's endarrerida l'aprovació de la Relació o del pressupost municipal, el treballador que ocupi un lloc de treball que

sigui objecte de revaloració retributiva derivada de la Relació i valoració de llocs de treball, tindrà dret a percebre la diferència corresponent amb efectes retroactius a l'1 de gener.

Així, les revaloracions retributives que s'aprovin durant el primer semestre, tindran efectes retroactius a 1 de gener d'aquell mateix any; mentre que les realitzades en el segon semestre tindran efectes a 1 de gener de l'any següent.

3. Quan un lloc de treball, en virtut de la Relació sigui objecte de requalificació, implicant canvi de la categoria o grup de classificació i calgui efectuar la promoció corresponent. En cas de ser proveït definitivament pel mateix funcionari/ària que l'ocupava anteriorment, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva contemplada en la valoració de llocs de treball amb efectes retroactius a 1 de gener. En cas de ser proveït per un altre aspirant, la diferència serà compensada a favor de qui fins aquell moment hagués ocupat el lloc de treball, abonant-se en un sol pagament en concepte de complement de productivitat que, en cap cas, ateneix la tipologia del complement, generarà cap dret posterior pel que fa a la seva percepció. Tot això sempre que l'antiguitat d'aquest funcionari/ària en el lloc de treball requalificat sigui com a mínim de 2 anys.

4. Els beneficis contemplats en el punt 2 d'aquest article només seran aplicables en el cas que el funcionari/ària hagués estat en el lloc de treball objecte de requalificació des de l'1 de gener com a mínim.

5. La persona que porti més de 3 anys en el mateix lloc de treball amb adscripció definitiva consolidarà el sou, respecte a les retribucions bàsiques, el complement específic i el de destinació.

A tal efecte, aquelles persones que resultin adscriptes de forma definitiva se'ls tindrà en compte el temps que han ocupat el mateix lloc de treball de manera provisional.

No comptabilitzant qualsevol absentisme, excepte accident de treball i malaltia professional. En cas d'expedient disciplinari, un cop escoltada la Junta de Personal, quedarà sense efecte aquest apartat.

La valoració de llocs de treball del funcionari/ària es revisarà anualment, en funció, entre d'altres aspectes, de l'avaluació del rendiment i objectius aconseguits durant l'any, d'acord amb la Comissió Paritària.

La corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, podrà modificar la Relació de llocs de treball, sempre i quan s'hagi negociat abans amb la Mesa de Negociació.

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

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

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

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

La Relació de llocs de treball és pública.

Article 66**Determinacions de la Relació de llocs de treball**

La Relació de llocs de treball agrupada per unitats administratives o departaments especificarà per cada lloc de treball, les següents determinacions:

- a) Denominació del lloc.
- b) Nom i cognoms de cada empleat adscrit, o en el seu cas, indicació del lloc com a vacant.
- c) Funcions i atribucions del personal adscrit a cada lloc.
- d) Grup, categoria, coneixements i aptituds específiques requerides per a ocupar-los.
- e) Complement de destí.
- f) Complement específic.
- g) Mèrits preferents a considerar per a la provisió del lloc.

Article 67**Documents de la relació de llocs de treball**

A l'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball, s'incorporarà la següent documentació:

- a) Organigrama funcional de l'Ajuntament i de cada unitat administrativa o departament.
- b) Definició de cada lloc de treball, considerant almenys els següents factors determinants:
 1. Titulació.
 2. Formació i especialització.
 3. Responsabilitat.
 4. Comandament.
 5. Esforç.
 6. Dificultat.
 7. Dedicació.
 8. Incompatibilitat.
 9. Perillositat i penositat.
 10. Nocturnitat.
 11. Perllongació de jornada.
 12. Festivitat.
 13. Horari i turnicitat.
- c) Informe de l'òrgan de representació del personal en els termes indicats a l'article següent.

Article 68**Drets d'informació**

L'expedient d'aprovació anual de la relació, ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, serà tramès als òrgans de representació del personal amb una antelació mínima de 15 dies a l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent, a fi que sigui informat per aquest, tal i com es contempla en el capítol de dret a la informació. Aquest informe serà incorporat a l'expedient administratiu.

Article 69**Publicitat**

La relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat que la sol·liciti per escrit.

Article 70**Modificacions puntuals**

Puntualment, prèvia audiència dels representants dels treballadors, i als efectes de fer més eficaç l'organització administrativa, podran fer-se, amb caràcter provisional, ampliacions, supressions o modificacions dels llocs existents i de les seves determinacions per resolució motivada de l'Alcaldia. Aquestes variacions s'in-

tegraran en el proper expedient de la Relació de llocs de treball que se sotmeti al Ple de l'Ajuntament, per tal que adopti la resolució més convenient.

Article 71**Funcionarització**

1. La corporació, amb negociació prèvia amb la representació sindical i en el marc de la Mesa de Negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que estableix la Llei 23/88, de 28 de juny, i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

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

- a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.
 - b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.
 - c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.
3. En el marc de la Mesa de Negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

Article 72**Formació**

L'Ajuntament té el deure de promoure la formació i reciclatge dels funcionaris al seu servei, ja sigui creant cursos propis, o bé fomentant la participació en cursos elaborats per institucions apropiades. A proposta dels caps d'àrea la concessió i posterior autorització dels cursos estarà supervisada per la Comissió Paritària, abans de la seva aprovació.

S'establirà un pla de formació lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal. Per al finançament del pla caldrà garantir una inversió del 0,3% de la massa salarial, a més de promoure'n el possible finançament per mitja de l'AFCAP.

Aquesta formació estarà dirigida especialment a afavorir la formació professional dels treballadors en plantilla. Així mateix el personal de l'Ajuntament té el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació que correspongui al lloc de treball que ocupa.

Per això els treballadors de l'Ajuntament hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts per aquest. En aquest últim cas el temps que duren els cursos es comptarà com a temps de treball efectiu. Particularment l'Ajuntament promourà la formació en llengua catalana del seu personal en plantilla.

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

Les accions formatives individuals, contemplades en el Pla de formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la corporació.

Això també comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti com a treballat.

72.1 Policia Local: formació, estudis i reciclatge

72.1 Formació i Pla general de formació

72.1.1 Els funcionaris de la Policia Local tenen el dret i deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

72.1.2 S'ha de garantir en tot cas i a través de l'Escola de Policia de Catalunya, la formació bàsica dels agents i la formació per a la promoció, així com promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, així com dels seminaris, congressos o conferències que s'organitzin, i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència.

72.1.3 Sens perjudici de la funció formativa que correspon a l'Escola de Policia de Catalunya, el Servei de Personal de l'Ajuntament ha de realitzar les activitats de formació, actualització i perfeccionament necessàries dels membres del cos, amb la finalitat de millorar el nivell formatiu i els coneixements dels funcionaris de policia.

72.1.4 L'Ajuntament de Vilassar de Dalt elaborarà un Pla general de formació, d'acord amb les necessitats formatives que es derivin de la prèvia anàlisi i confecció del Pla esmentat. Pel que fa a la Policia Local i al igual que les diferents àrees que conformen funcionalment la corporació, gaudirà d'un Pla específic que haurà de garantir els actuals principis establerts a l'article 74 i 75 de l'Acord regulador establert per a la resta de funcionaris de la corporació.

72.1.5 Els agents que s'incorporin en règim de funcionari interí hauran de rebre el curs de capacitació corresponent de l'Escola de Policia de Catalunya, d'acord amb l'article 36.2.g) del Decret 233/2002, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals, amb la finalitat de rebre la formació per dur a terme les tasques pròpies d'un agent de policia.

72.1.6 La formació que tingui caràcter obligatori haurà d'ésser comptabilitzada com a temps de treball efectiu i en cap cas podrà comportar l'abonament d'hores extraordinàries ni la compensació com a temps de repòs. Correspondrà al Servei de Personal determinar l'obligatorietat dels cursos d'acord amb allò que s'estableixi amb el Pla de formació corresponent.

72.1.7 Aquelles altres activitats formatives organitzades o promogudes per l'Ajuntament, que tinguin però caràcter voluntari i que estiguin relacionades amb el lloc de treball, no podran computar-se com a temps de treball efectiu, si bé la Prefectura haurà de facilitar-ne l'assistència.

72.1.8 Quan un funcionari hagi d'absentar-se a realitzar un curs a l'Escola de Policia de Catalunya, i aquest requereixi una dedicació exclusiva, el funcionari quedarà alliberat de la realització del seu torn de treball, si bé li seran comptabilitzats els horaris corresponents a la jornada planificada, amb independència de les hores lectives del curs i fins a la finalització d'aquest.

72.1.9 Si per causes del servei es necessita que el funcionari que realitza el curs bàsic a l'Escola de Policia de Catalunya treballi per la Setmana Santa i per Nadal, es podrà incorporar al seu

lloc de treball únicament els dies laborables i mai els festius.

72.2 Pràctiques i cursos de tir

72.2.1 La Policia Local de Vilassar de Dalt haurà de realitzar les pràctiques de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/96 de 12 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'armes de la Policia Local.

72.2.2 El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui.

72.2.3 Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades en tot cas per un instructor o monitor de tir policial acreditat, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la Policia Local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica del tir, preferentment a l'Escola de Policia de Catalunya.

72.2.4 L'Ajuntament haurà de facilitar els mitjans materials i tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

Article 73

Mobilitat del personal

És possible promoure casos puntuals de mobilitat a petició del treballador afectat amb l'acord favorable de les administracions afectades. Si es dona el cas i està previst el sistema de concurs per a la provisió del lloc de treball de destí, caldrà que el treballador superi el concurs junt amb la resta d'aspirants.

Article 74

Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà als treballadors que ho necessitin els equips de treball i el vestuari en la quantitat necessària al seu lloc de treball. L'Ajuntament i els representants sindicals dels treballadors elaboraran una relació de roba de treball, equip específic del lloc de treball, amb expressió de tipus, quantitat i termini de lliurament, així com el termini de substitució. Aquesta relació constarà en l'annex 3 d'aquest Acord.

Article 75

Règim disciplinari

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

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

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

CAPÍTOL 11

La selecció de personal, provisió de llocs de treball i foment de la promoció interna

Article 76

La selecció de personal

1. L'ingrés del personal a l'Ajuntament es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs - oposició u oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els que es garanteixi els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat.

2. Cada empleat públic es titular d'una plaça integrada a la plantilla de l'entitat.

3. Cada empleat públic en actiu estarà adscrit a un lloc de treball.

4. El conjunt de llocs de treball existents a l'Ajuntament, conformen la Relació de llocs de treball.

La preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball públic es negociarà amb la representació del personal.

En els tribunals de selecció figurarà com a membre un representant del personal designat per la representació sindical, amb veu i vot.

L'Ajuntament no podrà fer convocatòries públiques de treball (llevat de justificació raonada i un cop sentida la representació dels treballadors), sense procedir prèviament a la convocatòria de concursos de promoció interna per a la provisió de les places vacants, mitjançant els sistemes que queden establerts en el capítol 11 del present Acord.

Article 77

Provisió de llocs de treball

Tots els llocs de treball de les entitats han de ser proveïts mitjançant concurs, amb les excepcions recollides a la Relació de llocs de treball.

Els empleats públics adscrits a un lloc de treball pel procediment de lliure designació podran ser remoguts del mateix amb caràcter discrecional.

Els empleats públics que accedeixin a un lloc de treball pel procediment de concurs podran ser remoguts per causes sobrevingudes, derivades d'una alteració en el contingut del lloc realitzada a través de les relacions de llocs de treball o prevista en aquestes que modifiquin els supòsits que van servir de base a la convocatòria, o d'una falta de capacitat per al seu desenvolupament manifestada per rendiment insuficient que impedeixi realitzar amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. La remoció es durà a terme, previ expedient instruït a l'efecte a informe de l'òrgan de representació del personal, mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va efectuar el nomenament.

1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball, siguin per concurs o lliure designació, es publicaran en el *Bulletí Oficial* de la Província respectiu i en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. La preparació i el disseny per a la provisió dels llocs de treball, es negociarà amb la representació del personal.

Article 78

Continguts de les convocatòries

1. Les convocatòries contindran necessàriament:

a) Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc.

b) Requisits exigits per al seu desenvolupament, entre els que únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el *Bulletí Oficial*.

2. En les convocatòries de concurs haurà d'incloure's el barem de mèrits, amb expressió de les proves específiques que s'incloguin, la puntuació mínima exigida per accedir al lloc i la composició de la comissió de selecció, en la que deurà figurar un representant del personal, designat per la representació sindical, amb veu i vot.

3. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el *Bulletí Oficial* de la Província corresponent.

Article 79

Promoció interna i plans d'ocupació

La promoció forma part del dret al treball, per això les parts signants d'aquest acord regulador reconeixen el dret preferent dels funcionaris a promocionar-se per a obtenir places de categoria superiors que estiguessin vacants a l'Ajuntament.

Per concórrer a les proves de promoció interna, l'empleat públic ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver completat dos anys de serveis en el mateix com a empleat i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala al que aspira ingressar. No obstant això, en el cas de places reservades a treballadors laborals, serà d'aplicació allò previst a la disposició addicional vigèsima -segona de la LMRFP de 30/1984, de 2 d'agost.

Per a fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Acord regulador pacten el següent:

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

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

3. L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs als cossos i escales en que la llei no ho impedeix i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el cos o escala de què es tracta. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència.

4. L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió de Control i Seguiment del present Acord regulador per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50 %. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells treballadors de l'Ajuntament que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.

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

5. Els empleats públics que accedeixin pel sistema de promoció interna a altre cos o escala seran adscrits provisionalment a llocs de treball vacants propis d'aquell, fins que obtinguin destinació definitiva mitjançant concurs o lliure designació. En tot cas, en el primer concurs en què puguin participar, gaudiran de preferència sobre els aspirants que vinguin del torn lliure, per proveir les vacants que s'ofereixin.

6. La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de la corporació es farà, en el seu cas, a través de Plans d'ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixin.

7. Els plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, continuaran, si més no, les següents previsions i mesures:

a) Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al sector o àrea de que es tracti.

b) Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Pla.

c) Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

d) Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.

e) Les previsions i mesures dels Plans d'ocupació, es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que procedeixen, en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà a la Mesa de Negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

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

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

L'Ajuntament es compromet a la no utilització d'empreses de treball temporal (ETT).

CAPÍTOL 12

Salut els empleats públics; dels comitès de seguretat i salut i dels delegats de prevenció

Article 80

Objecte

1. Aquest títol té com objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant Llei 31/95) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics afectats per aquest Pacte. D'acord amb la complexitat i dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

2. Per tant la participació dels empleats públics afectats per aquest Pacte, en matèria de salut laboral i prevenció de riscos laborals s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants especialitzats en aquesta matèria a través dels òrgans creats a l'efecte per aquest Pacte, podent

ho fer directament quan no existeixi cap de les figures que els representi.

3. Totes les parts signants, vetllaran pel seu estricte compliment, per l'aplicació de tota la normativa vigent, inclosa la Llei 31/95, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.

Article 81

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

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

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

c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que 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) Els treballadors nocturns i els que treballin a torns hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball, incloent els serveis de protecció i prevenció apropiats. Els treballadors nocturns als quals se'ls reconeguin problemes de salut o patologies mèdiques derivades del treball nocturn tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn.

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

2. La corporació haurà de:

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

b) El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les practiques 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.

c) 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.

d) Elaborar, en el termini màxim de 3 mesos, després de signar aquest Acord, un pla de pre-

vinció, 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.

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

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

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

Article 82

Reconeixement mèdic

1. Anualment, abans del 30 de setembre, la corporació farà un reconeixement mèdic al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica. Als treballadors que ho demanin una revisió mèdica urològica o de pròstata.

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

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

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

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

Article 83

Segona activitat

L'Ajuntament, sense perjudici de la seva retribució bruta anual, promourà sempre que sigui possible passar a una segona activitat a partir dels 55 anys, del personal que per les seves condicions de treball, estigui sotmès a les inclemències del temps o bé suposi un esforç físic o mental, inadequat pel seu estat de salut o edat, i que per les seves funcions així ho requereixi. La Comissió Paritària resoldrà la sol·licitud en la primera convocatòria.

Article 84

Assejament sexual i moral (o mobbing) a la feina

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofensives verbals o físiques de naturalesa sexual. Així com els comportaments que amb gestos, paraules, actituds, etc.; atempti per la seva repetició o sistematització contra la dignitat, integritat psíquica o física d'un treballador, i posi en perill la seva feina o degradi el clima laboral.

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assejament sexual i moral a la feina, per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la autoritat competent, presen-

tant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors/es.

Article 85

Delegats de prevenció

1. Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. Es designarà, com a mínim i amb caràcter general, un delegat de prevenció en representació del personal funcionari i un altre en representació del personal laboral.

3. El nombre de delegats de prevenció es determinarà d'acord amb l'escala següent:

Fins a 49 treballadors: 1 delegat de prevenció.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1001 a 2000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2001 a 3000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3001 a 4000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

A partir de 4001 treballadors: 8 delegats de prevenció.

5. Als organismes de personal laboral de fins a 30 empleats, el delegat de prevenció serà el delegat de personal. Als ajuntaments o organismes de personal funcionari o laboral que pel seu nombre no puguin designar representants de personal, la designació del delegat de prevenció es farà per i entre els propis funcionaris o personal laboral.

Article 86

Competències i facultats dels delegats de prevenció

1. Són competències dels delegats de prevenció les següents:

a) Col·laborar amb l'administració per millorar l'activitat preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'administració sobre les decisions següents abans que siguin executades:

La planificació i l'organització de la feina i la introducció de noves tecnologies en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i de l'impacte dels factors ambientals a la feina.

La organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, apartat 1 de la Llei 31/95. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció a través dels corresponents comitès de seguretat i salut.

Els projectes i la organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altre acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

d) Exercir una tasca de vigilància i control sobre l'acompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

2. Així mateix els delegats de prevenció estan facultats per:

a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/95, als inspectors de treball i seguretat social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball, a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/95, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

c) Ser informats per l'administració sobre els danys produïts en la salut dels treballadors quan aquesta n'hagués tingut coneixença; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets, a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

d) Rebre de l'administració les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del què disposa l'article 40 de la Llei 31/95, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'administració que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de seguretat i salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'administració a través dels comitès de seguretat i salut. En el cas que l'administració no adopti aquestes mesures proposades, exposarà els seus motius al comitè de seguretat i salut corresponent, d'acord amb les normes de funcionament intern de cada comitè de seguretat i salut.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/95.

3. Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció s'han d'elaborar en un termini de 15 dies o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'administració posarà en pràctica la seva decisió.

Article 87

Garanties dels delegats de prevenció

1. Els delegats de prevenció gaudeixen de les

mateixes garanties que disposen els representants del personal laboral o funcionari de l'Ajuntament.

2. Els delegats de prevenció observaran el degut secret professional respecte a les informacions a les quals tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació representativa, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors i els articles 10, paràgraf segon, i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Article 88

Crèdit horari

El temps utilitzat pels delegats de prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes a l'article 36 de la Llei 31/95, serà considerat com d'exercici de les funcions de representació a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals, previst a la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987 d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

En tot cas, tindrà la consideració de temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altre reunió convocada per l'administració en matèria de prevenció de riscos laborals, així com les visites previstes en les lletres a) i c) de l'article 36.2 de la Llei 31/95.

Els delegats de prevenció que no siguin representants del personal, disposaran en el desenvolupament de les funcions les garanties establertes a l'article 11 a), b), c) i d) i article 56.4 de l'Estatut dels treballadors si són personal laboral. Tindran, també, els drets i garanties que es diuen als articles 36 i 37 de la Llei 31/95 i se'ls hi garantirà tot el temps necessari per a realitzar les seves funcions com delegat de prevenció.

Article 89

Formació

1. L'Ajuntament, es compromet a proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació adequada en matèria preventiva, per a l'exercici de les seves funcions.

2. Anualment es proporcionarà la formació especialitzada en funció de les necessitats i especificitats de cada àmbit i d'acord amb els programes de formació que s'estableixin als comitès de seguretat i salut i a la Mesa de Negociació de salut laboral.

3. L'Ajuntament, disposarà el necessari per a que cada delegat de prevenció disposi del temps necessari per a realitzar cursos de formació en salut laboral i prevenció de riscos i, en tot cas, disposaran d'un mínim de 50 hores anuals per a la formació que es computaran com a temps efectiu de treball a tots els efectes.

Article 90

El Comitè de Seguretat i Salut

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altre

meitat seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, delegats de personal i secció sindical legalment constituïdes.

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

3. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball 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.

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

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

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

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

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

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

1. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'administració en matèria de prevenció de riscos.

2. Amb caràcter general es constituirà un comitè de seguretat i salut a tots els ajuntaments amb un nombre de treballadors igual o superior a 31 persones.

3. Els comitès estaran formats per tots els delegats de prevenció del personal funcionari pels delegats de prevenció del personal laboral, d'una banda, i pels representants de l'ajuntament o organisme de què es tracti en nombre igual als delegats de prevenció, de l'altra.

4. Podran participar en les reunions del comitè de seguretat i salut amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció, així com també els treballadors que tinguin una qualificació especial o informació concreta respecte dels temes debatuts en el sí del comitè. Igualment podran participar amb veu i sense vot, els assessors que les organitzacions sindicals o l'administració creguin necessaris.

5. Tots els delegats de prevenció de qualsevol dels organismes afectats per aquest Pacte, encara que no pertanyin al mateix Comitè de Seguretat i Salut, podran assistir a les seves reunions, amb veu però sense vot.

6. Els comitès de seguretat i salut es reuniran, com a mínim, cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves parts, d'acord amb les normes de funcionament de cada comitè de seguretat i salut.

7. Tots els comitès de seguretat i salut disposaran d'una sala de reunions per a les seves activitats i, per facilitar la seva tasca, es posarà a la seva disposició el suport tècnic i assessorament necessari.

8. El Comitè de Seguretat i Salut, la Comissió de Seguiment i la Mesa de Negociació es regiran per les seves pròpies normes reglamentàries.

Article 91

Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

1.1 El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'administració local. A aquests efectes, s'hi debateran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les

activitats de protecció i prevenció, i els projectes i l'organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar la millora de les condicions o la correcció de deficiències que hi hagi.

1.2 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que considerin oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per el compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si s'escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

1.3 D'acord amb el que disposa la Llei 31/95, respecte a la col·laboració entre empresaris, en els supòsits de la realització simultània d'activitats en un mateix centre de treball, els treballadors d'empreses contractades o subcontractades per l'Ajuntament que desenvolupin la seva activitat en els centres de treball d'aquest, estaran representats pels delegats i delegades de prevenció membres del Comitè de Seguretat i Salut del centre de treball, en cas que els treballadors no tinguessin representants en la seva pròpia empresa, en altre cas, els representants de l'empresa subcontractada formaran part del comitè de seguretat i salut, amb veu i vot, de l'organisme contractant.

Article 92

Indemnitzacions per despeses de desplaçament

1. Els delegats de prevenció tindran dret a percebre indemnitzacions per despeses de desplaçament i dietes si és el cas, en els casos següents:

Per assistència a les reunions de les comissions paritàries de prevenció de riscos o a la mesa de negociació general.

Per acompanyar els inspectors de treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que duguin a terme en els centres de treball, amb la finalitat de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Per acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball.

Per efectuar les visites preventives que s'acordin en el pla de treball.

Per assistència a un centre de treball en cas d'accident greu.

2. La percepció d'aquestes indemnitzacions se supeditarà als criteris següents:

a) Preferentment utilitzarà l'ús de transport públic. Així s'indemnitza per l'import del bitllet corresponent, sigui quin sigui el mitjà utilitzat.

b) Es podrà autoritzar el desplaçament en vehicle particular, sempre que no hi hagi transport regular des de la localitat on estigui ubicat el centre de treball fins on tingui lloc l'activitat o quan el dia o l'hora de la reunió no hi hagi servei de transport.

3. L'abonament de les indemnitzacions per les despeses de viatge i dietes aniran a càrrec dels ajuntaments o entitats locals afectades en els casos de visites de reconeixement i avaluació i a càrrec de la ACM i FMC per a les reunions de les comissions paritàries i mesa de negociació.

Article 93

Assignació de retribucions per penositat, toxicitat i perillositat

1. L'assignació de les retribucions per treballs desenvolupats en condicions de toxicitat o especial penositat o perillositat, es farà per l'Ajuntament, en la fixació del complement específic que en el seu cas correspongui a cada lloc de treball.

2. En qualsevol cas es procurarà resoldre mitjançant implantació de les necessàries mesures de seguretat i salut les condicions de penositat, toxicitat o perillositat anteriorment descrites.

3. Si això no fos possible, les especials condicions de inseguretat o manca de mesures d'higiene en el treball, es compensaran mitjançant l'específica remuneració del treball realitzat en aquestes condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

Si no existís acord entre la corporació i la representació dels empleats públics en la catalogació o no de certes activitats com a penoses, tòxiques o perilloses, ambdues parts emetran informe al respecte que serà remès a la Comissió Mixta paritària de l'Acord que podrà arbitrar i resoldre el litigi. La Comissió Mixta paritària podrà sol·licitar informe complementari al Comitè, Subcomitè o vigilants de Seguretat i Salut així com dels gabinets de Seguretat i Salut en el treball.

Article 94

Modificacions de les condicions

La modificació de les condicions de Seguretat i Salut en la realització d'activitats originalment catalogades com a tòxiques o especialment penoses o perilloses, ocasionarà la revisió d'aquests conceptes, podent quedar suprimida aquesta catalogació si les mesures implantades resultessin adequades.

L'Ajuntament de Vilassar de Dalt proporcionarà als empleats públics que presten els seus serveis davant terminals d'ordinador, pantalles etc. I totes aquelles mesures de protecció necessàries per prevenir els perills de malaltia o accident derivats del seu treball, atenint-se als punts que tot seguit s'indiquen:

1. El personal amb un lloc de treball que exigeixi la utilització de pantalles de visualització, tindrà dret a un reconeixement mèdic previ a l'inici del treball amb pantalla, així com a un reconeixement mèdic periòdic anual, en els que es prestarà especial atenció a la detecció de problemes oculars, del aparell locomotor i psicològics.

2. El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà per la situació dels llocs de treball amb pantalles de visualització, i en especial pels factors econòmics (ubicació de pantalles, tipus de taules i cadires...) i les condicions ambientals (il·luminació, ventilació, sonoritat...) d'aquests.

3. Cas d'aparició de símptomes atribuïbles al treball amb pantalles es realitzarà un estudi específic del lloc de treball així com un reconeixement mèdic.

4. En aquells casos de dedicació exclusiva amb pantalles de visualització, es procedirà a realitzar un estudi exhaustiu del lloc de treball en concret i previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, s'establiran les mesures correctores adients, contemplant-se entre aquestes, possibles pautes de descans i/o canvis de l'activitat. En el termini d'1 mes a partir de la constitució dels Comitès, aquests han de començar l'anàlisi del contingut de l'estudi i el seu *planning* de realització. En qualsevol cas, correspondrà al Comitè de Seguretat i Salut el seguiment i control del compliment dels apartats anteriors.

CAPÍTOL 13

Del dret a la sindicació i a la negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 95

Dret de sindicació

1. Els empleats públics locals tenen dret a sindicar-se lliurement en defensa i promoció dels interessos professionals, econòmics i socials que com a empleats els són propis.

2. Els empleats públics locals podran afiliar-se lliurement a les centrals sindicals de treballadors que estiguin legalment constituïdes. Aquest dret és extensible als empleats públics locals, membres de cossos armats de caràcter no militar.

3. Aquestes centrals sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'administració pública, tenint dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes últimes.

Article 96

Protecció sindical

1. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt dispensarà l'adequada protecció als empleats públics al seu servei contra tot acte antisindical de discriminació o demèrit relacionat amb la seva feina.

2. Aquesta protecció s'exercirà especialment contra tot tipus d'accions que persegueixin:

a) Influir en les condicions de treball de l'empleat perquè aquest no s'afiliï a una central sindical o perquè deixi de ser membre d'aquesta.

b) Esperonar o relegar en el seu treball a un empleat públic local, perjudicar-lo de qualsevol forma, a causa de la seva pertinença a una central sindical o de la seva participació a les activitats pròpies d'aquesta organització.

c) Subjectar el treball públic local a la condició de la no afiliació a una central sindical o a l'exigència de causar baixa en aquesta central.

Els drets reconeguts als empleats públics locals en aquest Capítol, s'exercitaran amb el respecte degut a les persones i els béns procurant no interferir la bona marxa del treball i l'atenció de les necessitats del servei.

Article 97

Dret a l'acció sindical. Configuració i àmbit de l'acció sindical

Els empleats públics locals dins o fora del seu servei a l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, tenen dret a dedicar-se a la corresponent acció sindical, en el lliure exercici i desenvolupament del seu dret de sindicació.

1. Als efectes d'aquest article, s'entendrà com a àmbit material immediat per a l'acció sindical a l'Ajuntament, el centre de treball, considerant-

se com a tal, tant les seus d'aquest, com qualsevol altra dependència, establiment, local o centre de treball a aquestes corresponent, encara que es trobi ubicat en seu físicament distinta.

2. Als mateixos efectes a que es refereix l'apartat anterior es considera com a marc organitzatiu necessari per a l'activitat sindical en les entitats locals, el que conformen les corresponents seccions sindicals de les centrals sindicals més representatives al Sector de l'administració local catalana.

Article 98

Seccions sindicals en general

Els empleats públics locals afiliats a centrals sindicals legalment reconegudes podran constituir seccions sindicals a les respectives entitats on presten servei, això de conformitat amb allò disposat en aquest títol.

Per a l'atribució de les garanties, facultats, funcions i competències reconegudes en l'Acord a les seccions sindicals, aquestes han d'acreditar-se davant l'Ajuntament, de forma fefaent i sense dubte, que les centrals sindicals a que pertanyen han obtingut com a mínim el 10% dels membres dels òrgans de representació electes a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'administració local catalana.

Article 99

Facultats de les seccions sindicals

Les seccions sindicals tindran entre altres, les següents facultats, garanties, funcions i competències:

Representar i defensar els interessos de la central sindical a que pertanyen i dels afiliats a aquesta.

Ostentar i exercir a través dels corresponents representants sindicals, la representació legal per a assumptes sociolaborals de tots i cada un dels seus afiliats, sense perjudici d'altres formes legals de representació que poguessin recaptar aquests.

L'atribució d'aquest tipus de representació a les seccions sindicals implica, entre d'altres facultats, la de realitzar qualsevol classe d'intervencions, peticions, reivindicacions o reclamacions d'índole sociolaboral, per escrit o mitjançant compareixença, en nom i representació de qualsevol afiliat, sense detriment de l'exercici individualitzat de les accions que puguin formular aquests.

Rebre la més completa informació en tots els assumptes de personal de l'Ajuntament, això per conducte dels responsables de personal d'aquest.

Recollir les diverses reivindicacions sociolaborals del personal al servei de l'Ajuntament i plantejades davant les autoritats, òrgans corresponents d'aquest i davant els òrgans de representació electes.

Investigar i informar-se, per iniciativa pròpia, de totes les qüestions que afecten al personal de l'Ajuntament, disposant a tal fi, per als corresponents comitès de secció i delegats o representants sindicals, de lliure accés, consulta i reproducció gratuïta de tota la documentació relativa a aquestes qüestions per simple compareixença i manifestació verbal, sense que sigui precís formular sol·licituds o obtenir autoritzacions per escrit a l'efecte, dins dels límits de les reserves i el no abús.

En aquest sentit els caps de les dependències o serveis en què tinguin documentació rela-

tiva a aquests assumptes, vindran obligats a facilitar-la, permetent la seva consulta i reproducció, sense perjudici de les garanties que s'estimi adients adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants poguessin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

Confeccionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural. A aquests efectes, l'Ajuntament facilitarà la utilització dels mitjans informàtics existents a l'Ajuntament (intranet, internet i/o xarxa de comunicació electrònica) i disposaran la col·locació al seu càrrec de taulells d'anuncis i taules d'exposició i divulgació amb caràcter exclusiu per a les seccions sindicals, de qualsevol documentació del tipus abans esmentat en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins dels mateixos; el número, mides i distribució de taulells i taules, serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'Ajuntament, ha de facilitar a la secció sindical que formalment ho sol·liciti, la utilització de mitjans materials de treball per a la confecció de les publicacions esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no perjudiqui el normal funcionament de la dotació material dels serveis.

Utilitzar un local facilitat per a l'Ajuntament per a activitats sindicals, les característiques i equipament del qual satisfaci les diverses necessitats que en quant a capacitat, dotació, material i ubicació física poguessin presentar-se. Quan ho permetin les possibilitats materials, la utilització del local tindrà caràcter exclusiu i exclouent sempre que la Central Sindical a la qual pertany la secció sindical no ostenti la condició de sindicat representatiu (tal i com s'estableix a la normativa vigent).

Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot o part del personal en general de l'Ajuntament durant la jornada de treball o fora d'ella, dins o fora de les dependències de l'entitat respectiva, això de conformitat amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió en el capítol 13.

Utilitzar assessors en qualsevol activitat que realitzin en l'exercici de les seves competències.

Per recaptar les quotes sindicals l'Ajuntament podrà acordar el seu descompte en nòmina quan la central sindical així ho sol·liciti, prèvia autorització dels seus afiliats.

Plantear i negociar davant els òrgans resolutoris corresponents de l'Ajuntament, per conducte del responsable de personal, quants assumptes procedeixin en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en el que sigui competència de l'Ajuntament i de conformitat amb allò establert en aquest capítol. Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada anteriorment i d'acord amb allò previngut en aquest capítol.

Expressar lliurement opinions respecte a les matèries concernents a la seva esfera d'activitat.

Proporcionar assistència i defensa i obtenir audiència en els supòsits de seguir-se procediment disciplinari a qualsevol dels seus afiliats, sense perjudici del corresponent dret individual d'audiència regulat en aquest procediment.

Article 100

Afiliats de les seccions sindicals

Es consideren afiliats de les corresponents seccions sindicals de l'Ajuntament, aquells d'entre el personal al Servei d'aquest que estan inscrits, al corrent de pagament de quotes a la respectiva central sindical i disposin del carnet acreditatiu pertinent.

Article 101

Drets dels afiliats a les seccions sindicals

Els afiliats a les seccions sindicals acreditades davant l'Ajuntament tindran dret a:

Exercir qualsevol tipus de representació o mandat sindical per designació de la seva corresponent central sindical tant dins com fora del servei i en els termes previstos en aquest Acord.

Ser protegits per l'Ajuntament enfront als actes abusius, lesius o discriminatoris dels que poguessin ser objecte en el seu treball per raó de la seva afiliació sindical.

Reintegrar-se a càrrec de l'Ajuntament dels costos econòmics resultants de procés judicial contra la mateixa, quan la sentència fos desfavorable per aquesta entitat, previ dictamen favorable de la Comissió Mixta paritària de l'Acord.

Rebre assistència, defensa i audiència de caràcter sindical en els termes pertinents i davant l'Ajuntament, en totes les fases que conformen el règim disciplinari, això sense perjudici del dret individual de defensa i audiència que com personalment interessats els hi correspongui.

Disposar per al conjunt dels afiliats, de cinc dies laborables de llicència per assistir, en temps de servei, a cursos o curssets de formació sindical, congressos i activitats anàlogues de la central sindical a que pertanyi, que haurà de comunicar-ho a l'Ajuntament, amb al menys 48 hores d'antelació a la realització. Aquesta llicència serà retribuïda per als afiliats a les seccions sindicals que la seva central sindical tingui la condició de més representativa.

Reunir-se, tant dins com fora de l'horari i lloc de treball conforme a allò disposat en aquest Acord.

Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense cap perjudici en les seves retribucions, per la seva participació com a vocals o assessors sindicals a la Mesa Negociadora de l'Acord marc de les administracions locals de Catalunya o en les comissions mixtes paritàries creades a l'empara d'aquest, durant el temps necessari per al desenvolupament d'aquestes vocalies o assessories, això prèvia conformitat de la Comissió Mixta paritària de l'Acord.

Article 102

Òrgan de direcció de les seccions sindicals

L'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva constitueix l'òrgan col·legiat de direcció, representació, negociació, mobilització i defensa dels afiliats d'aquesta, essent la seva constitució,

composició numèrica, organització i funcionament, competència exclusiva de la central sindical a que pertanyi.

No obstant això, la central sindical que compti amb secció sindical acreditada davant l'Ajuntament, ha de comunicar a aquesta última la constitució i composició de l'òrgan de direcció de la secció sindical corresponent, així com qualsevol variació que es produeixi en els esmentats extrems.

Correspon a l'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva l'exercici col·legiat de les facultats, garanties, funcions i competències atribuïdes a aquesta última, disposant a tal efecte de plena capacitat jurídica i d'obrar per exercir les pertinents accions administratives o judicials per decisió majoritària dels seus membres.

Article 103

Garanties i facultats de les seccions sindicals

Els membres de l'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva, com a representants legals dels afiliats a la mateixa, tindran les següents garanties i facultats:

No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al que hagin estat escollits i els 2 anys següents.

Els membres dels òrgans de direcció de la secció sindical, sempre i quan la seva central sindical ostenti la condició de més representativa, disposarà d'un número d'hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les que les pogués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes, de conformitat amb l'escala següent:

NT: nombre de treballadors al servei de l'entitat; NM: nombre de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals; H: hores sindicals per cada membre amb dret

NT	NM	H
Menys de 6	1	5
De 6 a 30	2	5
De 31 a 100	3	10
De 101 a 250	4	15
Més de 250	5	20

Poder assistir amb veu i prèvia acceptació dels òrgans de representació electes, a les reunions d'aquests, això amb càrrec a les hores sindicals.

Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense cap detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva secció sindical, això només amb la simple notificació escrita d'aquestes acumulacions a l'alcalde.

Expressar individualment o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en els assumptes relacionats amb la seva activitat.

Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com instructor o secretari en un expedient disciplinari.

Els delegats que el seu horari de treball sigui de tarda o nit disposaran igualment de les

seves hores sindicals, essent compensades en hores de descans en la seva jornada laboral al dia següent.

Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, Comitè d'Empresa, Junta de Personal, delegat LOLS i crèdit de la secció sindical. Als membres de la seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

En aquelles entitats que superin els 250 treballadors es podrà disposar com a mínim d'un treballador/a alliberat institucional per realitzar tasques sindicals a nivell comarcal, autonòmic o estatal.

Article 104

Delegats sindicals

En les seccions sindicals acreditades es podrà designar per la central sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertats sindicals (LOLS).

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, Junta de Personal o Comitès de Empresa, així com els drets següents:

Rebre de l'Ajuntament la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels òrgans de representació electes, estant obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que l'Ajuntament senyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap document lliurat per l'entitat podrà utilitzar-se fora de l'àmbit estricte d'aquesta o per a finalitats diferents per a les quals van ser lliurats.

Assistir a les reunions dels òrgans de representació electes i als òrgans interns de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut, amb veu però sense vot.

Ser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als empleats en general i als afiliats al seu Sindicat en particular.

Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus o molt greus, a imposar als afiliats al seu s.

Disposar, sense pèrdua de les seves retribucions, de les hores sindicals mensual corresponents a la seva jornada de treball segons allò establert a la LOLS. Això esmentat anteriorment sense perjudici de les hores sindicals que li puguin correspondre com a membre del corresponent òrgan de direcció de la secció sindical o de l'òrgan de representació electe.

Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva central sindical.

Exercir en nom i representació de la seva secció sindical, quantes accions judicials o administratives requereixi el compliment de la seva comesa.

Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com a instructor o secretari en un expedient disciplinari.

CAPÍTOL 14

Del dret de representació col·lectiva dels empleats públics locals de Catalunya

Article 105

Nivells i òrgans de representació col·lectiva

La representació col·lectiva dels empleats públics locals de Catalunya s'exercirà:

A nivell del sector de l'administració local catalana en general, per part de les centrals sindicals de treballadors que tinguin la condició de més representatives en aquest sector. En aquest sentit, tindrà caràcter de més representativa la central sindical que hagi obtingut com a mínim el 10% dels membres electes, a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'administració local catalana.

A nivell d'entitat local, a aquelles seccions sindicals que hagin obtingut com a mínim el 10% dels membres electes a les eleccions sindicals celebrades a l'Ajuntament.

Article 106

Garanties i facultats

Els membres dels òrgans de representació electes tindran les següents garanties i facultats:

Audiència de l'òrgan en el supòsit de seguir-se procediment disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es reguli en aquest procediment.

Expressar individual o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent confeccionar, publicar, i distribuir les informacions d'interès professional, laboral o social.

A aquests efectes, l'Ajuntament disposarà la col·locació al seu càrrec de taulers d'anuncis per a l'exposició amb caràcter exclusiu per als òrgans de representació electes, de qualsevol informació del tipus abans esmentat, en tots els centres de treball pertanyents a aquest Ajuntament, en llocs adequats i visibles dins d'aquestes. El nombre, mides i distribució d'aquests taulells serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre de forma que es garanteixi la publicitat més àmplia del que en ells s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació electes la utilització de mitjans i materials de treball per a la confecció de les informacions abans esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no es perjudiqui al normal funcionament o a la dotació material dels serveis.

No poder ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats amb caràcter forçós en raó precisament del desenvolupament de la seva representació, durant el seu mandat, ni dins dels dos anys següents a l'expiració d'aquest.

Disposar d'un nombre d'hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:

Fins a 100 treballadors: 20 hores mes.

De 101 a 250 treballadors: 30 hores mes.

Més de 250 treballadors: 40 hores mes.

Utilitzar per a la seva activitat un local facilitat a l'efecte per l'Ajuntament, les característiques i equipament del qual satisfacin les diverses necessitats que en quant a capacitat, dotació material i ubicació física poguessin presentar-se.

Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com a instructor o secretari en un expedient disciplinari.

Article 107

Capacitat i competències

Els òrgans de representació electes tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Els òrgans de representació electes tindran les següents competències:

a) Rebre la més completa informació dels assumptes que afecten el personal de l'Ajuntament, això per conducte dels responsables de personal d'aquest.

b) Investigar e informar-se, per iniciativa pròpia de totes les qüestions que afecten el personal de l'Ajuntament, disposant a tal fi de lliure accés, consulta i reproducció gratuïta de tota la documentació relativa a aquestes qüestions, per simple compareixença i manifestació verbal sense que sigui precís formular sol·licituds o obtenir autoritzacions per escrit a l'efecte. En aquest sentit, els caps de les dependències o serveis en que es trobi documentació relativa a aquests assumptes, vindran obligats a facilitar-la permetent la seva consulta i reproducció, sense perjudici de les garanties que s'estimi adient adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants poguessin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

c) Plantejar i negociar davant els corresponents òrgans resolutoris de l'Ajuntament, per conducte del responsable de personal, quants assumptes procedeixin en matèria de personal, formar part amb veu i vot de l'elaboració de les bases de les diferents convocatòries, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en allò que sigui competència de l'Ajuntament conforme a allò disposat al capítol 6 de aquest títol.

d) Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada en la lletra c) anterior i d'acord amb allò previst l'article 112 d'aquest Pacte.

Article 108

Del dret de participació i reunió dels empleats

Els empleats locals a través de les seccions sindicals i/o els òrgans de representació electes tindran dret a participar en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en allò que es disposa al capítol 15 sobre negociació col·lectiva, i sigui competència de l'Ajuntament.

El personal de l'Ajuntament podrà exercir el dret de reunió amb els requisits i condicions assenyalats en aquest Pacte.

Article 109

Reunions de les seccions sindicals

Els empleats públics, membres d'una secció sindical podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:

NT: nombre de treballadors de l'entitat; H: nombre d'hores anuals

NT	H
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

Estan legitimats per convocar reunions dels afiliats a una secció sindical els corresponents delegats sindicals.

Article 110

Reunions en general

El personal de l'Ajuntament en el seu conjunt podrà reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb la taula assenyalada a l'article 113.

Estan legitimats per convocar reunions del personal en el seu conjunt:

1. Organitzacions Sindicals, directament o a través dels delegats sindicals.
2. Òrgans de representació electes.
3. Qualsevol empleat públic, sempre que el seu nombre no sigui inferior al 40% de la plantilla.

Els requisits per celebrar una reunió dels afiliats a una secció sindical o del personal en general són els següents:

1. Formular amb una antelació mínima de 48 hores, llevat de casos excepcionals.
2. Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.
3. Remetre dades dels signants que acrediti estar legitimats per convocar la reunió.
4. Si en el termini de 24 hores següents a la data en què es va registrar la sol·licitud d'autorització, l'alcalde o persona delegada no formulés objeccions, per escrit, al respecte, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

Les reunions podran tenir caràcter general o realitzar-se per serveis, dependències o centres de treball.

No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències i que la seva realització tingui lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

CAPÍTOL 15

Del dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 111

Dret de negociació de les condicions de treball

Els empleats públics al servei de les administracions locals, tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò disposat als següents articles d'aquest capítol.

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una Mesa de Negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, així com els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades a l'àmbit de l'administració local de la comunitat autònoma.

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics al servei de l'administració local.

Article 112

Mesa de Negociació

A l'objecte d'institucionalitzar la representativitat a les negociacions que afecten a les Entitats Locals radicades a la circumscripció territorial actual de la comunitat autònoma de Catalunya, se seguiran els següents criteris:

1. La composició de la Mesa de negociació serà paritària i els seus components en nombre no superior a 13 per cada una de les parts.
2. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria del 60% dels components.
3. L'acord exigirà el vot favorable de, al menys, el 60% de cada part a la Mesa.

Article 113

Competències de la Mesa de Negociació

A l'empara de la Llei 9/87 de 12 de juny d'òrgans de representació, modificada per la llei 7/1990 de 19 de juliol, la Mesa de Negociació es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de la corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la Mesa.

Seràn competència d'aquesta mesa, la negociació de:

- a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- d) El disseny i l'aprovació dels plans de formació.
- e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f) La modificació parcial o total de la Relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'administració.
- g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Acord.
- h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.
- i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.
- j) Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.
- k) Bases i convocatòria es de promoció i de cursos de formació professionals.
- l) Bases i convocatòries de provisió de llocs.
- m) Serveis mínims en situació de vaga.
- n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Acord.

Article 114

Garanties addicionals

En el supòsit d'acomiadament declarat impropriedat per l'ordre jurisdiccional correspo-

nent, l'opció entre indemnització o reingrés en el lloc de treball serà exclusiva del treballador

DISPOSICIONS FINALS ADDICIONALS

1. Les parts signants consideren aquest Pacte, conjuntament amb la legislació aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals i disposicions reglamentàries dictades per al desenvolupament de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, legislació laboral a tots els efectes i, esgotades totes les altres vies d'arbitratge, se sotmetran a la decisió de la Inspecció de Treball els desacords en la interpretació o possibles incompliments dels termes d'aquest Pacte.

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

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

4. Els descomptes fets als treballadors i treballadores, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

ANNEX 2

Policia Local

Grups de festes fixes pactades al quadrant

S: setmana

	S1	S2	S3	S4
A	Dj-Dv	Dm-Dc	Di-Dm Ds-Di	Ds-Di
B	Di-Dm Ds-Di	Ds-Di	Dj-Dv	Dm-Dc
C	Ds-Di	Dj-Dv	Dm-Dc	Di-Dm Ds-Di
D	Di-Dm	Di-Dm Ds-Di	Ds-Di	Dj-Dv

ANNEX 3

Vestuari Policia Local

3.1.1 L'Ajuntament de Vilassar de Dalt facilitarà als funcionaris de la Policia Local, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat i botes de motorista, així mateix, a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar a la via pública se'ls dotarà d'equip de pluja.

3.1.2 El lliurament de vestuari d'hivern es farà abans del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.

3.1.3 Als funcionaris de nova incorporació se'ls lliurarà dos jocs d'uniformitat complets, en relació al seu lloc de treball habitual. Segons el punt 43.2.1.

3.1.4 La Prefectura i els representats sindicals dels funcionaris de la Policia Local participaran en la selecció de les peces de roba i equipament a adquirir.

3.1.5 És obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme.

3.2 Uniforme i equipament

3.2.1 L'uniforme i els seus complements, que corresponen a la Policia Local són els que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

Cada any:

2 camises d'hivern amb escuts. 3 al personal de nova incorporació per una sola vegada.

2 camises d'estiu amb escuts. 3 al personal de nova incorporació, per una sola vegada.

2 pantalons d'hivern. 3 al personal de nova incorporació, per una sola vegada.

2 pantalons d'estiu. 3 al personal de nova incorporació, per una sola vegada.

1 corbata.

1 parell de sabates d'estiu.

1 parell de botes d'hivern o botins d'hivern.

2 parells de mitjons d'estiu.

2 parells de mitjons d'hivern.

2 samarretes màniga curta de cotó.

1 gorra d'hivern amb escut. A l'any següent 1 d'estiu amb escut, i així alternativament. 2 al personal de nova incorporació, una d'estiu i una altre d'hivern.

1 parell d'espalleres.

Cada 2 anys:

1 jersei d'hivern amb escut.

1 pantaló i una camisa d'uniformitat rural.

1 carpeta *.

Cada 3 anys:

1 anorac reversible blau/groc amb escuts.

1 caçadora amb escuts.

1 cinturó policial *.

1 cordó amb xiulet *.

1 agulla de corbata *.

Cada 5 anys:

1 impermeable dues peces.

1 armilla reflectant.

1 parell de guants negres de pell.

1 botes d'aigua.

1 cartera amb escut, porta carnet professional *.

1 defensa extensible*.

Per una sola vegada:

1 funda de pistola *.

1 funda doble porta carregadors *.

1 manilles *.

1 funda manilles *.

1 "tahalf" (baldric) o funda portadefensa *.

1 funda per portar guants làtex *.

Motoristes:

1 parell de botes de motorista cada any.

1 casc homologat cada 3 anys

1 protector del casc.

1 parell de guants de motorista d'hivern cada any.

1 parell de guants de motorista d'estiu cada any.

1 anorac motorista cada 2 anys.

1 jersei de motorista de coll alt.

El material es substituirà amb anterioritat a l'espilul per deteriorament o pèrdua, prèvia justificació segons el cas. En cas de canvi de disseny o model d'uniformitat es lliuraran 3

peces del material, establert en els casos de personal de nova incorporació.

En els articles marcats amb asteriscs*, es garantirà un excedent mínim de 3 unitats a les dependències policials.

3.2.2 El lliurament de les peces de la uniformitat i dels seus complements seran lliurats a tots els membres de la plantilla amb funció del servei al qual estan assignats.

3.2.3 L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat de la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a

petició del propi interessat, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

3.2.4 La Prefectura podrà, d'acord amb els representats de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades

3.2.5 En tot cas i en el termini màxim de 5 anys s'haurà de renovar la pràctica totalitat de les peces de la uniformitat, així com dels seus complements.

ANNEX 4

Retribucions any 2005

LL: lloc de treball; G: grup; RB: retribucions bàsiques; N: nivell CD; CD: complement destinació; CE: complement específic; CPT: CPT i altres; T: import total

LL	G	RB	N	CD	CE	CPT i altres	T
Secretaria							
Secretària alcaldia	C	9.473,76	19	5.663,10	8.536,46	—	23.673,32
Tècnic aux. jurídic	C	9.473,76	19	5.663,10	7.521,68	—	22.658,54
Tècnic adm. personal (RRHH)	C	9.473,76	19	5.663,10	9.691,95	—	24.828,81
Tècnic adm. Secretaria	C	9.473,76	19	5.663,10	10.156,01	14.153,48	39.446,35
Aux. gestió atenció ciutadana	D	7.746,42	18	5.358,24	7.343,25	—	20.447,91
Cap Àrea Secretaria	A	14.974,16	22	6.919,82	28.047,67	—	49.941,65
Urbanisme							
Adm. gestió urbanisme	C	9.473,76	19	5.663,10	5.335,23	—	20.472,09
Aux. gestió atenció ciutadana	C	9.473,76	19	5.663,10	4.192,27	—	19.329,13
Hisenda							
Interventor	A	14.974,16	22	6.919,82	28.047,67	—	49.941,65
Administratiu tresoreria	C	9.473,76	19	5.663,10	10.516,36	—	25.653,22
Adm. gestió tresoreria	C	9.473,76	19	5.663,10	5.320,67	—	20.457,53
Tresorerer habitat (cap d'Àrea)	C	9.473,76	19	5.663,10	21.303,50	5.736,99	42.177,35
Aux. gestió recap./rendes	D	7.746,42	18	5.358,24	7.343,25	—	20.447,91
Aux. gestió comptabilitat	D	7.746,42	18	5.358,24	7.338,44	—	20.443,10
Seguretat ciutadana							
Cap Policia Local	B	12.709,07	20	5.967,96	29.540,93	—	48.217,96
Sergent Policia Local	C	9.473,76	19	5.663,10	16.405,53	—	31.542,39
Caporal Policia Local	D	7.746,42	18	5.358,24	13.499,98	—	26.604,64
Agent Policia Local	D	7.746,42	18	5.358,24	9.762,30	—	22.866,97
Adm. gestió Policia Local	C	9.473,76	19	5.663,10	8.536,46	—	23.673,32
Cultura							
Aux. gestió Cultura	D	7.746,42	18	5.358,24	4.845,10	—	17.949,77
Directora Biblioteca	B	12.709,07	20	6.919,82	7.487,01	—	27.115,90

(06.100.185)

RESOLUCIÓ

TRI/1899/2006, de 20 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FAG Sales Europe Iberia - Sucursal en España per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 0807822).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FAG Sales Europe Iberia - Sucursal en España, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de novembre de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballa-

dors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004,