

## Generalitat de Catalunya

ció social. En el cas de que siguin del mateix sindicat podran acumular-se les hores entre ells/es segons la seva implicació o necessitat. Les reunions convocades per part de l'ajuntament formen part d'hores retribuïdes no sindicals o individuals i, per tant, no restaran de les hores de crèdit sindical personal de cadascun dels representants legals dels treballadors/es.

### Article 33. Roba de treball

La corporació municipal i la representació legal dels treballadors vetllaran per tal que durant la vigència d'aquest acord, es prenguin les mesures adients i es destinin els pressupostos necessaris per tal d'aconseguir de forma gradual el que es descriu a continuació com a roba de treball per als diferents col·lectius. Els responsables de Seguretat i Salut seran informats i consultats per tal de que tota la uniformitat compleixi la normativa vigent.

Al personal de la Llar d'Infants se'ls farà entrega de 2 bates sense mànigues a l'any a més d'uns socs que es reposaran quan es facin malbé.

Aquest vestuari es reposarà en funció de les necessitats del personal. En qualsevol cas, si es produís el deteriorament de la roba es farà entrega de la peça corresponent, prèvia sol·licitud del treballador, amb l'informe favorable de l'encarregat i entrega prèvia de la peça deteriorada.

Abans de procedir a l'adquisició de la roba de treball, es consultarà la representació del personal, sobre la qualitat i les seves característiques, de tal manera que ambdues parts consensuaran quina de les ofertes presentades per les empreses especialitzades és la que més s'ajusta a les necessitats de personal.

Per tal d'assegurar la seva disponibilitat abans dels períodes d'estiu i d'hivern, cada mes de març i setembre, respectivament, s'acordarà quins dels pressupostos és el més adequat.

Les característiques de la roba de treball que s'hagi de proporcionar als empleats es determinarà pels reglaments d'organització municipal, en funció de les tasques assignades als diferents llocs de treball.

L'ús de la roba de treball serà obligatòria durant l'horari laboral i en cap cas no podrà ser utilitzada fora d'aquest horari.

La roba de treball haurà de complir l'establert a la normativa de seguretat i higiene a aquests efectes.

### Disposició addicional

Tots aquells acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Acord entre representants legals dels empleats municipals i els representants legals de l'Ajuntament de Castellterçol podran ser incorporats com a annex a aquest Acord sempre i quan de forma expressa així s'hi manifesti.

Barcelona, 24 de febrer de 2010.

*La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.*

062010001845

—\*

## Serveis Territorials

### RESOLUCIÓ

Resolució de 24 de febrer de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellterçol per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0816062).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellterçol, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 d'agost de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellterçol, per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0816062) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLTERÇOL PER ALS ANYS 2009-2011

### Article 1. Finalitat

L'objectiu del present conveni és la regulació de les condicions de treball (socials, econòmiques i de salut laboral) del personal laboral de l'Ajuntament de Castellterçol.

### Article 2. Àmbit personal

2.1 El present Conveni, en tot el seu contingut, serà d'aplicació al personal laboral indefinit i fixa, exceptuant al personal eventual amb càrrec de confiança o assessorament especial o bé de funcions directives sense perjudici de les prescripcions que vinguin determinades per preceptes legals exprés i imperatives. Serà també d'aplicació al personal laboral interí que estigui ocupant places vacants a la plantilla amb les excepcions pròpies derivades de la temporalitat.

Així mateix serà d'aplicació al personal que provingui de tallers d'ocupació, plans d'ocupació i similars.

2.2 Cap treballador no podrà pactar individualment condicions o millores econòmiques, socials o personals al marge de la representació legal dels treballadors i del marc normatiu aplicable al personal que presti els seus serveis en l'àmbit de l'administració local.

### Article 3. Vigència i durada

3.1 El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura, prèvia aprovació del Ple de l'Ajuntament. Així n'obstant els efectes seran retroactius des de l'1 de gener de 2009.

3.2 Independentment de la data de signatura, els efectes econòmics que se'n derivin quedaran consolidats.

3.3 La durada del Conveni serà per a tres anys i, per tant el seu venciment serà el 31 de desembre de 2011. El Conveni quedarà automàticament prorrogat en tots els seus termes de forma anual si cap de les parts signants no realitza la denuncia pertinent, almenys, dos mesos abans del seu venciment o pròrrogues. Serà d'obligació la comunicació fefaent, per escrit, a l'altra part de la denúncia del Conveni.

### Article 4. Comissió mixta de seguiment de l'acord

4.1 Les parts signants constituïran una Comissió Mixta en el termini d'un més des de l'entrada en vigor del Conveni per tal de resoldre conflictes d'interpretació i d'aplicació que poguessin sorgir en el propi Conveni.

4.2 Aquesta Comissió serà paritària i integrada per 2 membres de cada part, (de la part del personal, un representant del personal laboral i l'altre del personal funcionari), que seran nomenats en l'acta de constitució de la pròpia Comissió. Ambdues parts podran dur assessors amb veu però sense vot.

4.3 La Comissió Mixta es reunirà cada cop que una de les parts signants del Conveni la convoqui en un termini màxim de 15 dies.

4.4 En aquells conflictes interpretatius o d'aplicació on no hi hagi avenença de les parts s'estarà obligat a plantejar la situació davant de l'autoritat competent (TLC-Tribunal Laboral de Catalunya).

### Article 5. Vinculació a la totalitat

5.1 Les condicions pactades en el present Conveni són mínimes i formen un tot orgànic, unitari i indivisible, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

### Article 6. Garantia personal

6.1 Totes aquelles situacions de caràcter individual o personal que a l'aplicació del Conveni excedeixen les pactades en el mateix, es mantindran de forma indefinida però estrictament "ad personam".

### Article 7. Regulació general de la jornada anual de treball i horari

Reducció horària / homogeneïtzació tota la plantilla = apropament progressiu 35 h/set-

## Generalitat de Catalunya

manals (a partir de la jornada anual actual fer una transició en el temps, segons la durada del conveni).

2008: 1808 hores/any.

2009: 1792 hores/any.

2010: 1776 hores/any.

2011: 1760 hores/any.

A la fi de la transitorietat d'aquesta aplicació hi haurà sis dies menys de jornada (dos dies de reducció per cada any).

### Article 8. Descans diari

8.1 Tot el personal que efectui una jornada diària continuada de 5 hores tindrà dret a gaudir d'un descans de 30 minuts retribuïts dins la seva jornada i podrà abandonar el seu lloc de treball durant aquest període. En qualsevol cas es garantirà en tot moment l'atenció al públic, i si cal, es podran establir torns per gaudir del citat descans diari.

8.2 Es garanteix a tots els treballadors un descans setmanal mínim ininterromput de 48 hores, a excepció dels treballadors que pertanyin als serveis de brigada, neteja u oficina d'atenció ciutadana que quedaran compensats en el càlcul del còmput anual.

8.3 Entre el final d'una jornada i l'inici de l'altra hi haurà un mínim de 12 hores.

### Article 9. Calendari laboral

9.1 Tot el personal gaudirà dels dies festius oficials assenyalats en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya per cada any, incloent-hi les festes locals aprovades.

9.2 Tot i que, en general, l'hora d'inici de la jornada laboral és fixa a les 8 hores i fins a les 15 hores existeix la possibilitat de flexibilització horària, sota petició del treballador/ora i sense que afecti a l'atenció al públic o ciutadà consistent en un horari d'entrada comprès entre les 7:30 hores i les 9:30 hores. S'exceptuen aquells treballadors que per la seva activitat ja tenen definits uns horaris diferents del general.

9.3 Es mantindrà la reducció horària a l'estiu (de juny a setembre inclòs), per Setmana Santa i Nadal que ara es ve realitzant. Que consisteix en una jornada contínua de 8 hores.

### Article 10. Vacances

10.1 Les vacances anuals tindran un durada de 22 dies laborables per un any complet de prestació de serveis o proporcional al temps treballat des del dia 31 d'agost de l'any anterior, si aquest és menor.

10.2 El període de vacances es podrà gaudir durant tot l'any, preferentment de juny a setembre. Les vacances es podran gaudir senceres de forma correlativa, o bé fraccionar-les en períodes de mínim de 7 dies naturals a petició del treballador i sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei o departament al que estigui adscrit. S'admet que fins a tres dies de vacances es puguin gaudir a lliure disposició del treballador al llarg de l'any.

10.3 Les vacances s'hauran d'autoritzar abans del 30 d'abril.

10.4 En els casos de jubilació, maternitat i altres casos de caràcter excepcional, les vacances es podran realitzar fora dels períodes indicats.

10.5 Si durant les vacances el treballador/ora té una malaltia greu amb hospitalització o un accident, que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes i haurà de presentar la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop hagi obtingut l'alta mèdica. En els casos que, per motius del servei, els treballadors/ores municipals no puguin gaudir de dies de vacances, els podran realitzar l'any següent, d'acord amb l'empresa.

10.6 Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances serà la part proporcional corresponent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir permís no retribuït a aquelles persones que ho sol·licitin, per completar el període de descans.

10.7 Les vacances del personal docent i no docent que presta servei a les escoles s'hauran de gaudir fora dels períodes lectius (a excepció dels casos de caràcter excepcional, veure punt 10.4)

10.8 En cap cas les vacances podran ser retribuïdes.

### Article 11. Permisos retribuïts

11.1 Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avís amb una antelació raonable, sempre que sigui possible i posterior justificació, i entenen que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius i que el fet causant ha de estar inclòs dins del període de la llicència, a excepció de l'apartat a)

a) Per matrimoni o parella de fet 15 dies naturals que podran gaudir-se durant l'any en curs i podrà acumular-se al període de vacances.

b) Naixement de fill: 15 dies naturals per paternitat.

c) Adopció o acolliment permanent o proadoptiu: 15 dies comptats a partir de la decisió administrativa o judicial.

d) Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat 1 dia natural si és dintre de Catalunya o 2 dies naturals si és fora de Catalunya.

e) Per visita pròpia al metge, el temps indispensable, degudament justificat. El màxim no recuperable de cada visita al metge serà d'un dia.

f) En cas d'una indisposició mèdica, el treballador/a afectat no haurà de presentar baixa d'IL fins al tercer dia. Només caldrà justificar-ho amb un volant del metge que l'hagi atès.

g) Defunció de cònjuge, pares, avis, germans, fills, néts, sogres, gendres i cunyats, besavis, oncles, nebots i besnéts (fins a 3r. grau de consanguinitat i/o afinitat): 3 dies quan el succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 5 dies

si hi ha d'haver desplaçament fora d'aquest municipi. Per assistència a funeral sense consanguinitat ni afinitat, el temps indispensable i degudament justificat.

h) Malaltia greu, ingrés, hospitalització i accident que impliqui atenció mèdica urgent i immediata de cònjuge, pares, germans, fills, sogres i fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat: 3 dies quan el succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 5 dies si hi ha d'haver desplaçament fora d'aquest municipi. Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família. En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se sencers o fraccionats en qualsevol moment del període d'hospitalització.

i) Per acompanyar un familiar fins al segon grau consanguinitat i/o d'afinitat a la consulta del metge, el temps indispensable degudament justificat.

j) Traslats de domicili: 1 dia si és dins la mateixa població, fins a 2 dies si és a diferent població.

k) Deures inexcusables de caràcter personal: el temps indispensable, degudament justificat.

l) Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat, o representant de l'Administració en eleccions públiques: reducció de 5 hores en la jornada següent.

m) En cas que el treballador/a sigui el representant de l'administració en una mesa electoral, tindrà permís la jornada sencera següent.

n) Exàmens finals i parcials alliberadors en centres on es cursin estudis oficials, el temps indispensable.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i periòdiques.

En els casos dels apartats: d), g), i) la mateixa comissió paritària de seguiment del conveni vetllarà per tal de no incórrer en abusos injustificats per part de la plantilla i per tal de garantir la bona organització interna de la corporació.

11.2 En els casos de maternitat, les treballadores tenen dret a un permís (amb els havers corresponents) de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare podrà fer-ne ús per ocupar-se del fill en cas de defunció de la mare. No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, a l'iniciar el període de permís, es podrà optar a que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare, a menys que en el moment de la

## Generalitat de Catalunya

seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

11.3 En els casos d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, 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 setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents (amb els haver corresponents inclosos)

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a elecció dels interessats, que el poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudiment simultani del període de descans la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment.

Quan es tracti d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen, es podrà iniciar 4 setmanes abans de la resolució.

11.3 (bis) En els casos de famílies monoparentals també es gaudiran dels 15 dies de paternitat a més dels permisos ja regulats.

11.4 El personal amb un fill o filla menor de 12 mesos té dret, sense minva de les retribucions, a una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada. Aquestes hores de reducció es podran acumular en un sol període, de manera que la incorporació final sigui ja a jornada completa.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

11.5 En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les pri-

meres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

11.6 Assumptes propis:

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a gaudir de 9 dies de lliure elecció durant tot l'any i que seran concedits o validats segons la normativa a tal efecte. Les hores no treballades corresponents a aquests dies de lliure elecció es consideren com a treballades a efectes del càlcul de la jornada laboral anual. El personal de nou ingrés en gaudirà de la part proporcional al temps treballat de l'any en curs.

Quan un treballador/ora compleixi sis triennis, gaudirà de dos dies addicionals, i a partir del 8è. trienni, un dia més a l'any, aquest dies de lliure disposició que seran retribuïts i quedaran consolidats de forma ad personam.

Es podrà gaudir dels dies d'assumptes propis de l'any anterior durant el primer trimestre de l'any següent.

*Article 12. Excedència personal*

El personal afectat pel present conveni tindrà dret a gaudir de llicències no retribuïdes per assumptes propis amb una durada màxima acumulada de 6 mesos en còmput bianual. Aquest tipus de llicència s'atorgarà el mes següent d'haver-la sol·licitat i la seva concessió vindrà determinada per les necessitats del servei. La seva denegació haurà d'estar necessàriament motivada per escrit. Un cop finalitzada la llicència o permís el treballador/ora s'incorporarà al seu lloc de treball.

*Article 13. Llicències no retribuïdes*

a) Excedència voluntària per tenir cura de fills:

Els treballadors afectats per aquest conveni tindran dret a gaudir d'una excedència voluntària i no retribuïda mínima de tres mesos i màxima de tres anys per tenir cura d'un fill o filla ja sigui per naixement, adopció, acolliment, etc. Aquesta excedència comptarà des de la data de naixement o data de la resolució judicial o administrativa en els altres casos. En qualsevol cas el treballador/ora que n'hagi fet ús tindrà reserva del seu lloc de treball un cop acabada l'excedència. La reincorporació serà immediata un cop finalitzat el fet causant.

b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars:

El mateix que s'explicita en l'article 13,a) d'aquest conveni, però el treballador, prèvia justificació, podrà reincorporar-se al seu lloc de treball, en les mateixes condicions que tenia abans de la concessió de l'excedència voluntària.

c) Excedència voluntària per violència de gènere:

Aquesta excedència s'atorgarà en cas d'aquella persona que ho sol·liciti per haver estat víctima de violència de gènere. Aquesta excedència computarà a efectes d'antiguitat mentre duri l'excedència. La persona que sol·liciti aquest permís haurà d'acreditar de forma fefaent el fet causant mitjançant els documents oportuns o certificats que calguin

i que venen recollits en la pròpia normativa legal. El treballador podrà reincorporar-se al seu lloc de treball, en les mateixes condicions que tenia abans de la concessió de l'excedència voluntària.

*Article 14. Reduccions de jornada*

a) Reducció de jornada:

Es tracta d'una reducció de jornada de com a màxim un terç de la jornada ordinària amb la percepció del 80% durant l'any 2009, del 90% durant l'any 2010 i del 100% en l'arribar al 2011, de les retribucions, per tenir cura d'un fill o filla, sempre que la persona sol·licitant no estigui privada de la guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor/ora treballi.

Aquesta reducció té una durada màxima d'un any a partir de la data de gaudiment del permís, ja sigui en acabar el permís per maternitat o les setze setmanes posteriors al part o adopció i acolliment. En el cas de gaudiment previ de permís de paternitat, aquesta reducció retribuïda comptarà a partir de la finalització del permís esmentat.

Aquesta regulació no serà ampliable en el cas de part múltiple o cap altre supòsit. Això n'obstant la persona sol·licitant podrà compactar aquesta reducció en jornades consecutives senceres sempre que, per necessitats del servei o departament sigui possible.

b) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda, que per aquest motiu, han de rebre tractament en centres sanitaris, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps indispensable per al seu tractament, sense pèrdua de les seves retribucions. Per gaudir d'aquesta reducció caldrà demostrar fefaentment amb un informe mèdic la justificació del tractament, la seva durada i la impossibilitat de fer-se fora de l'horari laboral.

Igualment, els treballadors amb fills amb una discapacitat legalment reconeguda, que per aquest motiu, han de rebre tractament en centres sanitaris, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps indispensable per al tractament del seu fill, sense pèrdua de les seves retribucions. Per gaudir d'aquesta reducció caldrà demostrar fefaentment amb un informe mèdic la justificació del tractament, la seva durada i la impossibilitat de fer-se fora de l'horari laboral.

Tot això sempre que no afecti a la atenció continuada dels ciutadans i a la organització interna de l'ajuntament de forma recurrent o amb absències diàries i de llarga durada.

c) Reducció de jornada d'un terç o la meitat amb dret al 80% o 60% de la retribució.

El personal afectat pel present Conveni podrà gaudir d'una reducció de la seva jornada ordinària en un terç i amb una percepció del 80% de la seva retribució o bé d'una reducció de la meitat de la seva jornada ordinària amb una percepció del 60% de la seva retribució en aquests casos:

1) Per tenir cura de fills menors de 6 anys i



## Generalitat de Catalunya

que en tinguin la guarda legal.

2) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial, que no faci cap activitat retribuïda i sempre que en tinguin la guarda legal.

3) Per tenir a càrrec una persona fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda oficialment d'almenys el 65% o superior de dependència i que no li permeti ésser autònom o que precisi d'una dedicació o atenció especial.

d) Reducció de jornada fins el 50% per cura d'un infant menor de 8 anys o familiar.

Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de 8 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a la reducció de fins el 50% de la jornada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada, durant l'horari objecte de la reducció.

### Article 15. Règim retributiu (retribucions)

L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any corresponent i exercici, aplicat sobre tots els conceptes de la nòmina. Aquest increment es regularitzarà amb l'aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat al final de cada exercici i es farà efectiu dins el primer trimestre de l'any següent a la regulació, també en tots els conceptes de la nòmina i en una sola paga d'endarreriments.

En el benentès que a conseqüència de que l'entorn socioeconòmic territorial o autonòmic sigui superior a l'aplicat finalment en la regulació anterior, ambdues parts es capaciten per tal de negociar el diferencial resultant per tal d'incrementar la nòmina o d'altres conceptes en el termini màxim del primer trimestre de l'any següent, si en fora el cas. Per tant els pressupostos municipals inclouran les previsions necessàries per assegurar aquesta actuació de forma proporcional i equivalent.

Es garantirà, sempre que sigui possible, que la nòmina estigui ingressada el dia 28 de cada mes.

### Article 16. Pagues extraordinàries

A tot el personal afectat pel present Conveni li seran abonades dues pagues extraordinàries una paga al juny, junt amb la nòmina del mes, el dia 28, i l'altre al desembre, a cobrar el dia 15 o laboral següent i l'import de cadascuna d'elles serà el d'una mensualitat íntegra.

### Article 17. Hores extraordinàries

El màxim establert d'hores extres anuals serà de 80 hores, que seran voluntàries i que

es retribuïran amb descans compensatori o bé amb retribució econòmica segons la següent escala:

Dia laborable: 1:30 h. Per c/hora.

Dia laborable i nocturn: 2:00 h. Per c/hora.

Dia festiu: 2:00 h. Per c/hora.

Dia festiu i nocturn: 2:30 h. Per c/hora.

### Article 18. Hores nocturnes. plus de nocturnitat

Es considerarà horari nocturn, el que va des de les 10 de la nit a les 6 del matí.

### Article 19. Plus de quilometratge

a) S'estableix un plus de quilometratge de 0,23 EUR per quilòmetre, degudament justificat per aquells treballadors/ores que per desenvolupar la seva tasca diària utilitzen el seu vehicle particular.

b) El personal adscrit als serveis socials disposaran, sempre que sigui possible, d'un vehicle municipal per efectuar els desplaçaments necessaris per portar a terme actuacions derivades del seu càrrec.

### Article 20. Complement de productivitat

S'està buscant la fórmula per tal de regular un possible complement de productivitat en base a uns objectius personals o de grup. Es crearà una comissió tècnica per tal d'abordar els criteris i l'aplicació d'aquest complement a partir de la signatura del Conveni. Es preveu que aquest complement es pugui començar a aplicar a partir de gener de 2010.

### Article 21. Valoració de llocs de treball

Independentment de l'empresa que realitzi periòdicament les valoracions de llocs de treball els representants legals dels treballadors tindran accés al seu resultat i informes i es crearà a partir de la signatura del conveni una Comissió paritària de seguiment, que es dotarà del seu propi reglament de funcionament, i que com a mínim tindrà dos representants per la part social (un representant del personal laboral i l'altre dels funcionaris).

### Article 22. Oferta pública d'ocupació

L'oferta pública d'ocupació, així com les basses de les convocatòries seran negociades amb els representants dels treballadors abans de la seva publicació. És voluntat de l'Ajuntament que durant la vigència del conveni es funcionaritzin de 3 a 5 persones del personal laboral amb el tribunal corresponent en cada cas, (en el qual estarà inclòs com a mínim un representant dels treballadors).

### Article 23. Absorció i compensació

Les condicions econòmiques establertes en el present Conveni, valorades de forma conjunta i en còmput anual, compensaran i absorbiran les condicions existents en el moment que entri en vigor, independentment de quin sigui el seu origen, naturalesa, denominació o forma.

### Article 24. Bestretes de les retribucions

El personal que així ho sol·liciti podrà gaudir d'una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de tres vegades la seva retri-

bució mensual, sempre que la tresoreria ho permeti. La devolució de les bestretes haurà de fer-se de forma mensual prorratejades en un màxim de 12 mensualitats, o bé pactar amb l'empresa de fer la devolució en un mes determinat (dintre del període del màxim proposat). Cap treballador/ora podrà demanar una altra bestreta fins que no s'hagi retornat l'anterior.

### Article 25. Pòlissa d'assegurança

L'Ajuntament analitzarà, conjuntament amb la comissió paritària de seguiment del Conveni la possibilitat de contractar una pòlissa d'assegurança que cobreixi al treballador que, a causa de la seva tasca, sigui sotmès a un procés civil.

La Corporació hauria de facilitar l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors/es que tinguin qualsevol conflicte judicial derivat del treball que duen a terme a l'Ajuntament o processos penals per fets ocorreguts en acte de servei. També s'assumirien les costes si fora el cas per part de l'Ajuntament.

### Article 26. Ajuts a la formació

A partir de la signatura del present Conveni es crearà una Comissió de Formació mixta per tal de desenvolupar un model formatiu anual, per a tots els departaments i col·lectius de manera que es garanteixi una quantitat de formació de 50 hores anuals a cada treballador (ja siguin externs o interns del propi ajuntament) que seran compensats en hores o retribuïts econòmicament. Aquesta comissió haurà de fer un seguiment trimestral o semestral dels processos formatius. Tanmateix les persones interessades en realitzar estudis universitaris, postgraus i/o mestratges que li siguin d'aplicació al seu lloc de treball tindran les ajudes necessàries, ja sigui en hores o econòmicament, que es pactin en la Comissió de Formació.

Per al col·lectiu de la Llar d'Infants els cursos es podran concentrar en el mes de juliol, donat que en una altra època resulta difícil de compaginar amb la tasca diària.

### Article 27. Condicions socials

a) Fons social:

S'estableix un fons social de 80 EUR any per cada treballador/ora de l'ajuntament de forma anual, de tal manera que es crearà en els pressupostos de l'ajuntament una partida específica de fons social destinat a l'ajut de les persones que hagin de fer front a temes de pròtesi dental, ulleres, etc. La comissió paritària del conveni hi fixarà els criteris.

Tots els treballadors fixos de l'Ajuntament i els que acreditin més d'un any de servei continuat poden accedir al fons social, d'acord amb les condicions fixades dins l'annex d'aquest acord.

En el cas que la quantitat pressupostada a la partida del fons social sigui insuficient per a cobrir les despeses produïdes per l'aplicació del barem, s'ajornarà la prestació dels ajuts fins el següent exercici econòmic, per tal de fer-ho amb càrrec al pressupost de l'any següent.

## Generalitat de Catalunya

Anualment, s'incrementaran aquestes aportacions en el mateix percentatge que s'apliqui, amb caràcter general, en l'increment de retribucions dels funcionaris públics.

Aquest fons començarà a estar disponible per l'exercici següent (any 2010).

b) El personal que treballi a l'ajuntament i estigui afectat pel present Conveni gaudirà de forma totalment gratuïta de les instal·lacions del pavelló municipal.

c) El personal que treballi a l'ajuntament i estigui afectat per aquest Conveni gaudirà d'una rebaixa del 25% en la quota d'assistència a la llar d'infants municipal dels seus fills.

d) El personal que treballi a l'ajuntament i estigui afectat pel present Conveni gaudirà del descompte del preu d'una entrada per la compra de la segona entrada (2x1) per les actuacions que es realitzin al Centre Espai Escènic.

e) Revisió Mèdica:

Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una revisió mèdica anual, voluntària i totalment gratuïta i confidencial.

**Article 28. Premi d'antiguitat**

1. El personal que tingui una prestació de serveis a l'Ajuntament de Castellterçol de 25 anys gaudirà d'un dia addicional de vacances de forma no consolidable i, a més, rebrà una paga especial que serà de 1.000 EUR.

2. El personal que tingui una prestació de serveis a l'Ajuntament de Castellterçol de 35 anys gaudirà de tres dies addicionals de vacances, no consolidables i, a més, rebrà una paga especial que serà de 1.500 EUR.

**Article 29. Jubilació**

L'edat de jubilació del personal al servei de l'Ajuntament es fixa, amb caràcter general, en 65 anys, sense perjudici, però, dels drets que reconegui la normativa vigent i que tot treballador pugui completar els períodes de carència necessaris per generar pensió de jubilació, supòsit en el qual la jubilació obligatòria es produiria en el moment en què el treballador completés els períodes de carència necessaris.

**Article 30. Incapacitat laboral transitòria (IT)**

En el casos d'IT derivada de malaltia comuna es garantirà als treballadors/ores de l'ajuntament el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentària de la seguretat social, percebin un 50% del diferencial que resta fins la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària fins a un màxim de dotze mesos, incloent-hi les pagues extres que es meritin en l'esmentat període i per cada any natural.

En el casos de malaltia professional, accident de treball i accident greu o patologia terminal es garantirà el 100% de la retribució fins els 18 mesos.

**Article 31. Capítol de salut laboral**

Es crearà un Comitè de Seguretat i Salut per tal de donar compliment a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals de l'any 1995. El Comitè estarà integrat per dos delegats de

prevenció (un funcionari/a i un de laboral). Aquests delegats de prevenció gaudiran de les hores necessàries per a poder desenvolupar les seves tasques de vigilància i control de la salut. La comissió es reunirà almenys un cop cada quadrimestre i es dotarà del seu propi reglament de funcionament.

**Article 32. Drets sindicals i dels representants dels treballadors**

Tots els drets i deures del delegats de personal i representants dels treballadors estan recollits a l'Estatut dels Treballadors, a l'Estatut Bàsic de la Funció Pública i a la Llei orgànica de Llibertat Sindical. En qualsevol cas els delegats de personal gaudiran de forma individual d'un crèdit horari sindical de 20 hores mensuals retribuïdes per a poder desenvolupar les seves tasques de representació social. En el cas de que siguin del mateix sindicat podran acumular-se les hores entre ells/es segons la seva implicació o necessitat. Les reunions convocades per part de l'ajuntament formen part d'hores retribuïdes no sindicals o individuals i, per tant, no restaran de les hores de crèdit sindical personal de cadascun dels representants legals dels treballadors/es.

**Article 33. Roba de treball**

La corporació municipal i la representació legal dels treballadors vetllaran per tal que durant la vigència d'aquest conveni o acord, es prenguin les mesures adients i es destinin els pressupostos necessaris per tal d'aconseguir de forma gradual el que es descriu a continuació com a roba de treball per als diferents col·lectius. Els responsables de Seguretat i Salut seran informats i consultats per tal de que tota la uniformitat compleixi la normativa vigent.

**Brigada municipal**

La roba de treball de la qual estaran dotats els membres de les brigades municipals d'obres i serveis serà la següent:

Anualment:

Peces d'hivern: 3 camises de màniga llarga, 2 pantalons, un parell de botes que es reposaran quan es facin malbé i guants adients al servei.

Peces d'estiu: 2 pantalons, 3 camises o samarretes,

Cada 2 anys:  
2 jerseis.

Cada 3 anys:  
Impermeable.

Botes de goma.

A més, i pel que fa al personal de brigada, se'ls proveirà de casc protector per als treballadors d'obres, armilles reflectants, etcètera, així com els elements de protecció adients als treballs a realitzar.

Així mateix, se'ls dotarà d'anorac i caçadora, cada 2 anys. Aquestes peces hauran de ser sol·licitades pel treballador/a i li seran subministrades amb l'informe previ favorable de l'encarregat corresponent.

**Treballadores familiars**

A les treballadores familiars se'ls farà entrega de les següents peces de treball:

2 bates d'hivern.

2 bates d'estiu.

**Personal de Neteja**

Al personal de neteja se'ls farà entrega de les següents peces de treball:

Anualment:

Peces d'hivern: 2 bates, tipus casaca, màniga curta, 2 jersei i 2 pantalons tipus texà

Peces d'estiu: 2 bates, tipus casaca d'estiu, 2 polos màniga curta i 2 pantalons tipus texà  
Calçat còmode i ajustat a normativa.

**Llar d'Infants**

Al personal de la Llar d'Infants se'ls farà entrega de 2 bates sense mànigues a l'any a més d'uns socs que es reposaran quan es facin malbé.

Aquest vestuari es reposarà en funció de les necessitats del personal. En qualsevol cas, si es produís el deteriorament de la roba es farà entrega de la peça corresponent, prèvia sol·licitud del treballador, amb l'informe favorable de l'encarregat i entrega prèvia de la peça deteriorada.

Abans de procedir a l'adquisició de la roba de treball, es consultarà la representació del personal, sobre la qualitat i les seves característiques, de tal manera que ambdues parts consensuaran quina de les ofertes presentades per les empreses especialitzades és la que més s'ajusta a les necessitats de personal.

Per tal d'assegurar la seva disponibilitat abans dels períodes d'estiu i d'hivern, cada mes de març i setembre, respectivament, s'acordarà quins dels pressupostos és el més adequat.

Les característiques de la roba de treball que s'hagi de proporcionar als empleats es determinarà pels reglaments d'organització municipal, en funció de les tasques assignades als diferents llocs de treball.

L'ús de la roba de treball serà obligatòria durant l'horari laboral i en cap cas no podrà ser utilitzada fora d'aquest horari.

La roba de treball haurà de complir l'establert a la normativa de seguretat i higiene a aquests efectes.

**Disposició addicional**

Tots aquells acords que es celebren a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre representants legals dels empleats municipals i els representants legals de l'Ajuntament de Castellterçol podran ser incorporats com a annex a aquest Conveni sempre i quan de forma expressa així s'hi manifesti.

Barcelona, 24 de febrer de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010001846

—\*