

Generalitat de Catalunya

	Laborables	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes		Laborables	Festives o nocturnes	Festives i nocturnes
Aux. administratiu	15,81	18,98	22,77	Encarregat/da obres	13,23	15,89	19,07
Tècnic aux. biblioteca	15,81	18,98	22,77	Oficial	12,47	14,94	17,93
Treball. social	15,81	18,98	22,77	Ajudant	11,57	13,86	16,64
Educador social	15,81	18,98	22,77	Treballador/a familiar	11,57	13,86	16,64
Sergent	17,76	21,31	25,56	Conserge	11,10	13,33	16,00
Caporal	14,80	17,75	21,30	Operari	10,68	12,79	15,35
Polícia	13,93	16,72	20,07				

ANNEX 2

Vestuari. Roba de treball

ANNEX 3

Graus de consanguinitat o afinitat
Empleat públic
Primer grau
Cònjuge/ Assimilat.

Pares.

Fills.

Segon grau

Avis.

Germans.

Néts.

Nota: Per afinitat s'entendrà el/s parent/s del cònjuge o assimilat en la mateixa relació

i grau.

Barcelona, 4 de desembre de 2009.

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

062009006393



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 3 de desembre de 2009, de rectificació de la Resolució de 23 d'abril de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Franqueses del Vallès per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0806962).

Atès que en data 23 d'abril de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Franqueses del Vallès per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0806962) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLUCIÓ:

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 23 d'abril de 2009 i en l'expedient 08/0024/09 en el sentit de disposar de la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Franqueses del Vallès per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0806962) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LES FRANQUESES DEL VALLÈS PER ALS ANYS 2008-2011

CAPÍTOL 1

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit funcional i personal

La naturalesa d'aquest acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes als empleats públics de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès.

En l'àmbit d'aquest Conveni s'entén com empleat públic el personal laboral fix o no permanent que presta els seus serveis a l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, als seus organismes autònoms i societats mercantils amb capital íntegrament municipal.

Queden exempts:

1. Els acollits a modalitats de foment de l'ocupació, els plans ocupacionals o els contractes mitjançant convenis amb altres institucions per realitzar programes específics.

2. El personal contractat com a directius a l'empara del Reial decret 1382/1985

3. El personal eventual que realitza tasques de confiança o assessorament.

Pel personal de nou ingrés i amb contractes de duració determinada, l'aplicació de les disposicions d'aquest acord en allò que es refereix a l'acció social, al règim retributiu i règim de vacances s'aplicarà d'acord amb el principi de proporcionalitat respecte al temps real de prestació de serveis.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni serà vigent l'endemà de signar-se, amb tots els efectes econòmics retroactius des del primer dia de gener de 2008, excepte els referenciats expressament.

Article 3

Durada

La durada d'aquest Conveni serà de 4

anys, és a dir des del dia següent al de la seva signatura fins al 31 de desembre de 2011.

Arribat el venciment si no és denunciat per qualsevol de les parts amb una antelació mínima d'un mes romandran vigents totes les seves clàusules, les quals també continuaran vigents en el cas de ser denunciat i mentre no s'aprovi un nou acord.

Article 4

Denúncia del conveni, actualització i pròrroga

4.1 Denúncia

La denúncia podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries del Conveni. Es farà per escrit i es comunicarà a les altres representacions i a l'autoritat laboral competent.

Es podrà fer, al final del seu període de vigència o en qualsevol moment de la seva pròrroga o bé quan sigui necessària la inclusió de qualsevol nova normativa que afecti a qualsevol treballador de l'Ajuntament comprès dins l'àmbit d'aquest conveni.

En el termini màxim d'1 mes, des de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. Dintre d'aquest mes la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i, en cas de no arribar a un acord, en aquesta mateixa reunió, ambdues parts establiran un calendari de negociació.

Fins a la signatura d'un nou Conveni, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives d'aquest Conveni, fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini de venciment. Tindran caràcter normatiu les pagues extraordinàries dels mesos de juny i desembre.

4.2 Actualització

Els articles d'aquest Conveni col·lectiu que, per raons sistemàtiques reproduïxin aspectes de la legislació vigent i altres normes de desenvolupament, i aquells en què es facin remissions a preceptes d'aquesta, s'entendrà que són automàticament modificats

Generalitat de Catalunya

i/o substituïts, en el moment en què es produeixi la modificació dels preceptes legals i reglamentaris de què porten causa.

Tenint en compte que per a la seva validesa cal l'aprovació expressa i formal del òrgan competent, en el termini d'un mes de la publicació de la nova norma, el nou articulat serà inclòs en el conveni com annex.

Atesa la voluntat de no crear discriminació entre el personal de l'Ajuntament de Les Franqueses del Vallès, tota aquella nova legislació relativa al personal funcionari o laboral de l'administració pública que continguin normes més beneficioses per als treballadors serà d'aplicació sobre el personal laboral o funcionari en el mateix moment de la seva entrada en vigor i ja durant el procés d'inclusió en el conveni.

Article 5

Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre el consistori i els treballadors amb caràcter general.

Amb caràcter supletori o en allò que no hi estigués previst, seran aplicats l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general, així com, les lleis reguladores de la funció pública dictades per la Generalitat de Catalunya i l'Administració General de l'Estat.

En cas de conflictes originats entre els preceptes de dos o més normes, tant estatals o locals com del present Acord, es resoldran mitjançant l'aplicació del precepte més favorable pel treballador.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions o contraprestacions esmentades i pactades per aquest Conveni no pot ésser aïlladament considerada.

En el supòsit que alguna part o precepte de l'acord fos anul·lat per la jurisdicció competent, la mesa negociadora n'establirà, sempre que sigui possible, una nova redacció on es corregeixi la nul·litat determinada.

Article 7

Comissió Paritària d'interpretació i arbitratge del conveni col·lectiu

Es crea una Comissió Paritària i unitària de com a òrgan d'interpretació, seguiment, arbitratge, conciliació i vigilància per al compliment d'aquest Conveni i dels seus annexos. Les seves funcions, a més a més, són:

Dictamen dels assumptes o reclamacions que es sotmetin a la seva consideració respecte de qualsevol de les condicions establertes en l'Acord.

Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del què s'ha pactat.

Arbitratge, conciliació i mediació en el

tractament i solució dels conflictes de caràcter col·lectiu que es presentin a la seva consideració, si una de les parts ho sol·licita expressament.

Denúncia de l'incompliment de l'Acord.

Coordinació de totes les iniciatives que puguin suggerir-se per aprofitar millor els recursos humans.

Les qüestions relatives a vestuari i les problemàtiques puntuals de la jornada de treball.

Vetllar per respectar la legislació vigent que regula l'activitat dels empleats públics i en especial d'aquells que estiguin en pràctiques o interins.

Control de l'adjudicació d'ajuts del fons social, en cas que es detecti alguna irregularitat o conflicte.

Control de la realització, compensació en temps o econòmica de les hores extres, en cas que es detecti alguna irregularitat o conflicte.

D'altres que se li atribueixin per aquest Conveni.

La Comissió Paritària s'autoregularà pel que fa al règim de reunions i horari.

Ordinàriament, es reunirà 1 vegada cada 2 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari en un termini màxim de quinze de dies naturals des de la petició per escrit.

La Comissió Paritària estarà integrada per 2 representants de la corporació i dos representants dels empleats públics, un amb contracte laboral i un funcionari. En el supòsit que el tema a tractar afectés solament a un dels col·lectius, els representants dels treballadors serien els dos del mateix.

Actuarà com a secretari de la Comissió Paritària una persona designada per la pròpia Comissió. S'aixecaran actes de les reunions.

Podran incorporar-se a aquest conveni tots els acords que s'adoptin a la Comissió Paritària i els de totes les possibles Meses de Negociació. Els acords tindran caràcter vinculant en l'àmbit d'aquest Conveni i seran de compliment obligatori a partir de l'endemà de la seva signatura, llevat que s'acordi la seva altra cosa.

En aplicació d'allò que disposa l'article 38 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), en cas de discrepància respecte de la interpretació de l'Acord o en cas de manca d'acord, sempre que sigui possible, les parts signants es comprometen a fer servir els procediments de solució extrajudicial de conflictes a través del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (Cemical) o organisme que el substitueixi.

CAPÍTOL 2

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8

Normes generals

Els canvis organitzatius individuals i col·lectius que afectin al personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previst en aquest acord, s'informarà

prèviament als representants dels empleats públics, dins la Comissió Paritària.

L'Ajuntament, de conformitat amb la legislació vigent, facilitarà la informació als representants sindicals sobre les noves contractacions i remocions, etc.

L'Ajuntament ha de vetllar per la no contractació de treballadors d'empreses temporals ni la contractació de personal amb prescripció de servei, excepte que sigui imprescindible i mai per ocupar una plaça recollida en la plantilla de l'Ajuntament de les Franqueses o per a fer tasques pròpies de l'Administració.

Article 9

Horaris i jornada laboral

La jornada de laboral dels empleats públics de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, els seus organismes autònoms i societats mercantils amb capital íntegrament municipal serà la que es fixa en aquest article. Cada any es distribuirà la seva aplicació en el calendari laboral que s'adjuntarà com a annex al Conveni.

La seva elaboració correspon l'òrgan competent de l'Ajuntament i se sotmetrà a tràmit de negociació col·lectiva en Comissió Paritària.

Per ésser tan divers el treball que es realitza en els diferents serveis, els horaris, en general, hauran de ser adaptats a les peculiaritats i exigències de cadascun d'ells, d'acord amb l'organització establerta per l'Ajuntament, amb la comunicació prèvia als representants dels treballadors i d'acord amb la legalitat vigent.

En el cas que no s'arribi al còmput anual d'hores de treball efectiu previst, el romanent d'hores pendent serà destinat a la formació continuada del personal.

La jornada laboral ordinària de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, els seus organismes autònoms i societats mercantils amb capital íntegrament municipal.

La jornada de treball, en el seu còmput d'hores setmanals, quedarà graduada de la següent manera:

2008: 36,5 hores
2009: 36 hores
2010: 35,5 hores
2011: 35 hores.

Les hores seran distribuïdes, de forma general, en 5 dies a la setmana, de dilluns a divendres de vuit a quinze hores i una tarda de 2 hores en horari d'hivern i d'estiu, de conformitat amb el següent detall:

2008

A partir del segon semestre, és a dir, de l'1 de juliol al 31 de desembre:

Dilluns i divendres: 8.00 a 14.30 h
Dimarts, dimecres i dijous: de 8.00 a 15.00 h
Una tarda de dimarts o dijous: de 16.00 a 18.00 h

Com que el primer trimestre s'ha treballat 37 h/setmana, el segon es treballaran 36 h/setmana per fer les 36,5 hores/setmana anuals.

Generalitat de Catalunya

2009

A partir de l'1 de gener i fins el 31 de desembre:

Dilluns i divendres: de 8.00 a 14.30 h

Dimarts, dimecres i dijous: de 8.00 a 15.00 hores

Una tarda de dimarts o dijous: de 16.00 a 18.00 hores

Total: 36 h/setmana.

2010

A partir de l'1 de gener i fins el 31 de desembre:

Dilluns, dimecres i divendres: de 8.00 a 14.30 h

Dimarts i dijous: de 8.00 a 15.00 hores

Una tarda de dimarts o dijous: de 16.00 a 18.00 hores

Total: 35,5 h/setmana.

2011

A partir de l'1 de gener fins el 31 de desembre:

Dilluns, dimecres i divendres: de 8.00 a 14.30 h

Dimarts o dijous: de 8.00 a 14.30 h i l'altre de 8.00 a 15.00 hores

Una tarda de dimarts o dijous: de 16.00 a 18.00 h

Total: 35 h/setmana.

Els 365 dies de l'any queden distribuïts de la següent manera:

215 dies laborables.

104 dies de caps de setmana.

14 festes oficials

En el cas que alguna d'aquestes festes fos en dissabte, diumenge, dia de descans inter-setmanal o temps de vacances se'n traslladarà el gaudi a un altre dia laborable, no fix i a lliure elecció de l'interessat i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

23 dies de vacances

9 dies assumptes propis. Els anys de traspàs (febrer amb 29 dies) es tindrà un dia més d'assumptes propis.

Si les necessitats del servei ho recomanen o a petició del treballador públic se sol·licita fer un altre tipus jornada o amb horaris diferents als establerts anteriorment, caldrà el vist i plau de la Comissió Paritària, amb la que es negociarà la compensació o reducció econòmica corresponent.

Els treballadors inclosos en el present Conveni, i sempre que el seu lloc de treball ho permeti, podran gaudir d'una flexibilitat horària de 30 minuts anteriors i posteriors a la seva hora d'inici i final de la jornada establerta. Aquesta mitja hora podrà augmentar-se en 30 minuts més en els casos següents, per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Tenir a càrrec un fill menor de 12 anys.

Tenir a càrrec i conviure amb un familiar fins al segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat, qualificat com a disminuït amb necessitat d'assistència per tercera persona.

Tenir a càrrec un familiar fins al segon grau de parentiu per consanguinitat o afinitat,

que per motiu d'edat o malaltia necessiti atencions especials, la qual cosa s'acreditarà mitjançant informe social sobre el grau de dependència.

Realitzar estudis reglats o universitaris, quan la finalització de la jornada no permeti arribar a l'inici de les classes.

Jornades especials

Brigada municipal d'obres: la jornada laboral dels empleats públics es distribueix:

De dilluns a dijous de 7.30 hores a 14.45 hores i divendres de 7.30 hores a 14.30 hores durant el mesos d'octubre a abril.

De dilluns a dijous de 7.00 hores a 14.15 hores i divendres de 7.00 hores a 14.00 hores durant els mesos de maig a setembre.

La reducció horària prevista en el present article s'aplicarà amb les graduacions que es pactin anualment de comú acord amb el Cap de l'Àrea i segons necessitats del servei.

Patronat d'esports: la jornada laboral dels empleats públics dedicats a l'atenció al públic o manteniment de les instal·lacions és distribuït segons els horaris d'obertura i tancament de les instal·lacions esportives essent desenvolupada en horari de matí, tarda i en l'horari nocturn.

El personal que treballi el cap de setmana rebrà la compensació econòmica aprovada en aquest conveni.

El personal que treballi en horari nocturn rebrà la compensació econòmica corresponent aprovada en aquest conveni.

Personal de manteniment del Patronat d'Esports:

Dos torns setmanals:

dilluns, dimecres i divendres, i

dimarts, dijous, dissabte i diumenge.

Horari juliol i agost: un torn matí i un torn tarda i els caps de setmana són festius.

Personal d'atenció al públic del Patronat d'Esports: la jornada laboral dels empleats públics dedicats a l'atenció al públic o manteniment de les instal·lacions és distribuït segons els horaris d'obertura i tancament de les instal·lacions.

Patronat de Cultura i Educació: la jornada laboral dels empleats públics dedicats a l'atenció al públic o manteniment de les instal·lacions és distribuït segons els horaris d'obertura i tancament de les instal·lacions.

Escoles de primària: La jornada laboral dels empleats públics assignats es distribueix en l'horari d'obertura del centre.

Escola d'adults: La jornada laboral dels empleats es distribueix en l'horari d'obertura del centre.

Biblioteca municipal: La jornada laboral dels empleats públics assignats a la biblioteca municipals es distribueix en l'horari d'obertura del centre.

Dinamització econòmica SL: La jornada laboral dels treballadors assignats es distribuirà de conformitat amb el següent detall:

Any 2008 (a partir del setembre)

9.00 a 13.00 h de dilluns a dijous, 16 h setmanals

9.00 a 15.00 h divendres, 6 h

15.00 a 18.45 h de dilluns a dijous, 15 h

Total: 37 hores setmanals.

Any 2009

9.00 a 13.00 h de dilluns a dijous, 16 h

9.00 a 15.00 h divendres, 6 h

15.00 a 18.30 de dilluns a dijous, 14 h

Total: 36 hores setmanals.

Any 2010

9.00 a 13.00 h de dilluns a dijous, 16 h

9.00 a 14.30 divendres, 5,30 h

15.00 a 18.30 de dilluns a dijous, 14 h

Total: 35,50 hores setmanals.

Any 2011

9.00 a 13.00 h de dilluns a dijous, 16 h

9.00 a 14.00 h divendres, 5h

15.00 a 18.30 de dilluns a dijous, 14h

Total: 35 hores setmanals.

Article 10

Vacances

El personal amb jornada ordinària tindrà dret a gaudir durant cada any complet de servei efectiu de 23 dies laborables retribuïts o dels dies que en proporció els correspongui si el temps treballat ha estat inferior.

En el supòsit que el treballador sigui de nova incorporació, el còmput de dies de vacances es calcularà a raó de 1.92 dies laborables per mes treballat des del moment de la seva incorporació fins al final de l'any vigent.

Les vacances es realitzaran, preferentment, els entre els mesos de juny a setembre sempre que les necessitats dels serveis ho permetin. Tanmateix, a sol·licitud dels empleats interessats, les vacances es poden gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats dels serveis i amb autorització prèvia del responsable del servei per tal de garantir el manteniment del nivell de prestació de serveis indispensables o l'increment de les tasques que es puguin produir en el període esmentat.

Els torns de vacances hauran d'ésser aprovats i coneguts pel personal afectat durant la primera quinzena del mes d'abril i no es podran modificar excepte a petició dels interessats i confirmació de la seva acceptació pel servei al qual estiguin adscrits.

En cada departament, en època de vacances, es garantirà que hi hagi almenys una persona.

En cas d'existir conflictes entre les sol·licituds dels empleats públics d'un mateix departament i que no ha estat possible resoldre entre les parts, es resoldrà mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

Entre els empleats públics de més antiguitat en la corporació i en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

En cas de persistir el problema d'assignació, es realitzarà per ordre alfabètic dels cognoms (A-Z) de forma rotativa, de manera que cap empleat públic gaudeixi de nou de prioritat fins que la resta de personal del departament no hagi gaudit de la mateixa.

Si malgrat tot, el conflicte continua, aquest serà resolt per la Comissió Paritària com a màxim en el termini de 15 dies després de la

Generalitat de Catalunya

petició per part dels interessats.

Cap empleat públic podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia o accident i permís de maternitat quedant tots els dies de vacances que li corresponguin aplaçats fins a la seva reincorporació al lloc de treball.

Cas que s'estigui de vacances i sobrevingui la baixa laboral per malaltia o accident, no donarà dret al seu gaudi en un altre moment excepte en casos excepcional en els quals la Comissió Paritària valorarà la idoneïtat del seu gaudiment posterior.

El permís de maternitat si permet gaudir de les vacances restants posteriorment a la seva finalització i fins l'any natural següent.

Els empleats públics que per l'especificitat del seu jornada laboral o característiques del lloc de treball puguin presentar unes peculiaritats concretes aleshores de fer les vacances, aquestes es concretaran mitjançant un annex al conveni.

Article 11

Dies d'assumptes propis

Es gaudiran dintre de l'any natural i com a màxim fins al 30 de gener de l'any següent. Aquests dies es repartiran preferentment, no sent de caràcter fix, i d'acord amb les necessitats del servei de la manera següent:

- 4 dies laborables per Setmana Santa.
- 4 dies laborables per Nadal.
- 1 dies festius de lliure elecció.

Els torns de Nadal i Setmana Santa es concretaran el mes de novembre de l'any anterior en la Comissió Paritària.

En tant que dies de lliure disposició, la impossibilitat de gaudir-los per malaltia, accident, permís de maternitat o per manifestació expressa de l'empleat públic, aquest podrà realitzar-los en qualsevol altre moment, sempre de conformitat amb les necessitats del servei, i amb el termini màxim del 30 de gener de l'any següent.

Cas que n'estiguin disposant i sobrevingui la baixa laboral per malaltia o accident, això no donarà dret al seu gaudi en un altre moment.

Les persones que no hagin treballat durant l'any sencer tindran dret al gaudi de la part proporcional d'aquests dies. El personal amb contractes de formació no tindrà dret a aquests dies.

A més tots els empleats públics tindran dret als dies de lliure disposició addicionals establerts en l'article 48.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic:

"2. A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració pública, els funcionaris tenen dret a gaudir de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, dret que s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè."

S'estableix la possibilitat de computar els dies de lliure disposició establerts en aquest article en hores de treball de lliure disposició, sempre i quan el seu gaudi sigui inferior a una jornada de treball.

Article 12

Descans dins la jornada laboral

El personal que realitza jornades de treball en horari de matí, tarda o nit superior a les 6 hores ininterrompudes, gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computables com a treball efectiu. Quan els torns de treballs siguin inferiors, la pausa es reduirà proporcionalment.

- + 10 hores - 1 hora
- + 6 hores - 30 minuts
- + 4 a 6 hores - 20 minuts
- 4 hores - 10 minuts
- 4 hores - 0 minuts

La reducció de jornada per lactància es considera com a jornada efectiva als efectes del còmput d'hores realitzades de manera continuada.

En cap cas aquesta pausa no podrà afectar el normal funcionament del servei ni es podrà compensar com a reducció horària.

El descans mínim diari entre jornades serà de 12 hores.

Si el temps de descans fos interromput per una urgència, aquesta s'atendrà i una vegada que s'hagi resolt, es podrà gaudir de la totalitat del temps de descans.

Article 13

Hores extraordinàries

Conscients les parts signants d'aquest pacte de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa, cal evitar aquestes i respectar les limitacions que la llei estableix.

Quan sigui absolutament imprescindible efectuar serveis extraordinaris per raons del servei, aquests seran fixats pel cap de l'Àrea corresponent.

El còmput anual per empleat públic d'hores extraordinàries no podrà excedir de les 80 hores.

L'Ajuntament vetllarà perquè el repartiment de les hores extraordinàries es faci de manera equitativa entre tots els empleats públics.

En cas de divergències en la realització d'hores extraordinàries o la seva compensació es tractarà en la Comissió Paritària.

L'òrgan compten donarà compte mensualment als representants dels treballadors de les hores extraordinàries realitzades per tots els empleats públics.

Els empleats públics escolliran com volen ser compensats per les hores extraordinàries realitzades, amb temps de descans o econòmicament.

La compensació de serveis extraordinaris en temps de descans s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

Una hora efectuada en horari ordinari es compensarà amb una hora i 45 minuts.

Una hora efectuada en horari festiu o nocturn es compensarà amb dos hores de descans.

Una hora efectuada en horari festiu i nocturn es compensarà amb dos hores i 15

minuts de descans.

La compensació econòmica dels serveis extraordinaris s'efectuarà d'acord amb la el criteri següent:

Hora ordinària = (sou base + complement de destinació + complement específic) / Hores jornada laboral.

El preu de l'hora extraordinària s'estableix el 150% sobre l'hora ordinària, l'hora extra festiva o nocturna el 175% i l'hora extra festiva i nocturna el 200%.

S'entén per horari ordinari el efectuat a continuació de la jornada laboral, prolongant el mateix, per motius de servei imprevistos. Serveis imprevistos són aquells que impliquen la necessitat urgent i immediata de portar-se a terme.

S'entén per horari festiu el que es realitza fora del horari de jornada laboral establerta al quadrat o planificació anual de serveis dels empleats públics. No tindran aquesta consideració en els casos esmentats als punt anterior.

Tindran la consideració d'horari nocturn el que es realitza des de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores.

Les prolongacions de jornada superiors a 15 minuts/dia s'acumularan durant tot el mes i s'abonaran com a hores extres, només en els supòsits que aquestes prolongacions afectin el personal que hagi d'atendre usuaris del servei o terceres persones, o disposin de l'autorització del cap de l'àrea corresponent.

Entre el dia u i cinc de cada mes, l'òrgan competent facilitarà als empleats públics el full de marcatges del mes anterior.

L'empleat públic notificarà al cap de la seva àrea les hores que vol compensar, ja sigui econòmicament o en temps de descans. Si la compensació és econòmica, aquesta es farà efectiva en la nòmina més propera a la notificació.

CAPÍTOL 3

PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 14

Permisos i llicències retribuïdes

Els empleats públics de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, avisant-ne prèviament i justificant-ho posteriorment, es poden absentar del seu lloc de treball, amb dret a remuneració i computats com a treball efectiu.

Per gaudir d'aquests drets, el personal haurà de sol·licitar-los per escrit i en un termini, sempre que sigui possible, de 15 dies d'antelació i l'Ajuntament haurà de contestar, com a molt tard, 7 dies abans de la data per la qual es va sol·licitar el permís. En els casos en què això no sigui possible la comunicació és farà, per escrit, amb la màxima antelació possible. En casos d'urgència serà suficient la comunicació verbal al responsable el servei.

Serà necessari la justificació del permís sol·licitat.

En cas de resolució denegatòria, aquesta haurà d'expressar clarament les causes que la motiven. Posteriorment, es donarà audiència

Generalitat de Catalunya

a l'interessat, si així ho sol·licita, i al representant del treballadors en cas de disconfortant.

La falta de comunicació a l'interessat, s'entendrà com a favorable per l'interessat.

Els motius i temps són els següents:

Matrimoni o inici de convivència d'unió estable de parella:

Setze dies naturals consecutius, que es podran gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Cas d'haver gaudit de llicència per constitució d'unió estable no es podrà repetir si aquesta parella decideix contraure matrimoni.

Matrimoni de familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat:

Permis d'un dia d'absència del lloc de treball, serà de tres si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Trasllat de domicili:

Dos dies laborables si és fa dins el mateix municipi on es resideix i 4 dies laborables si el trasllat és cap a un altre municipi.

Realització de les funcions sindicals o de representació del personal:

D'acord amb el què estableix la Llei.

El repartiment de les hores sindicals mensuals del què disposen els representants sindicals, es podran traspasar entre ells, de manera que poden sobrepassar-se en número algun mes però no en número total d'hores anuals.

Permis de maternitat:

El permís per maternitat té una durada de divuit setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla. En el supòsit de discapacitat del fill també s'aplicarà l'ampliació de dues setmanes.

Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare excepte en cas de la seva mort o malaltia incapacitant o en el cas de guarda legal exclusiva de l'altre progenitor. En aquest darrers supòsits, el progenitor podrà fer us de tot el permís de maternitat o de la part que en resti.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les divuit setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment, adopció múltiple o discapacitat del fill. En el cas de la filiació

biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

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

El temps necessari pel desplaçament dels progenitors al país d'origen de l'adoptat s'afegirà al final d'aquest permís.

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

Naixement, adopció o acolliment:

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

Naixement d'un net/a:

El treballador o treballadora té dret a 1 dia de permís en el cas de naixement d'un nét o una neta.

Paternitat d'un/a fill/a:

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

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

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

Permis per lactància:

El treballador amb un fill fins un any, té dret a una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions, bé substituït per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre, tot acreditant que l'altre no l'ha sol·licitat.

El personal podrà substituir aquest dret allargant la llicència d'infantament en 29 dies

naturals més.

Atenció a fills prematurs:

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

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada

gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Permisos per a atendre fills discapacitats:

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

Permis prenatal:

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

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

Permis per mort del cònjuge, parella estable, familiars de primer grau per consanguinitat o germans consanguinis:

3 dies naturals.

Permis per mort, intervenció quirúrgica, ambulatòria major o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables.

Aquest permís serà de cinc dies laborables si el fet es produeix en un municipi fora de la comunitat autònoma. Excepcionalment i per motius degudament justificats, podrà ampliar-se el permís fins a sis dies laborables encara que no es produeixi fora de la comunitat autònoma.

Els parts no es consideren supòsit d'aquest permís a no ser que siguin per cesària i solament el podrà gaudir el cònjuge.

Si l'internament hospitalari és més de tres dies, el permís es podrà gaudir de manera fraccionada dins del període d'internament o dies posteriors si l'intervingut necessita una

Generalitat de Catalunya

atenció especial. Excepcionalment es podrà computar els dies permís establerts en hores de treball, sempre i quan el seu gaudi sigui inferior a una jornada de treball.

Per realitzar exàmens finals o proves d'aptitud:

Per realitzar exàmens en centres, si coincideix l'hora de l'examen amb l'horari laboral es gaudirà de permís durant tot el dia. Si no coincideix amb l'horari laboral, es podrà reduir la jornada de treball i absentar-se del lloc de treball a partir de les 12.00h.

El dia de l'examen, el citat permís es podrà computar la nit anterior al dia de l'examen si l'interessat treballa.

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal:

El temps indispensable per complir-los.

A aquest efecte, es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en suspens els citats, no pot ser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Es considerarà assimilat al concepte de deure inexcusable de caràcter personal:

La realització dels tràmits administratius relacionats amb l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu requerits per l'administració competent.

Renovació del DNI, passaport o carnet de conduir.

Assistència a visites, proves o intervencions ambulatories menors:

El temps indispensable per assistir o acompanyar a un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat a les visites, proves, intervencions ambulatories o exàmens prenatals.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques.

El personal que treballi en horari nocturn la nit abans d'una visita, podrà sortir de la feina a partir de les 2.00 hores si la visita està programada per abans de les 15.00 hores del mateix dia.

Caldrà aportar al servei de personal els justificants mèdics corresponents.

Permisos per situacions de violència de gènere:

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

Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques:

El dia de la votació i reducció de cinc hores de la jornada següent.

Article 15

Permisos amb caràcter no retribuït

Deu dies a l'any amb caràcter no retribuït: Si les necessitats del servei així ho permeten i sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades.

Aquesta llicència no retribuïda haurà de sol·licitar-se per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i es resoldrà com a màxim 5 dies abans de la data sol·licitada.

Permis sense retribució per a atendre un familiar:

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de 7 per a reunions de tutoria amb docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada.

Article 16

Reducció de la jornada

Les reduccions de jornada establertes per aquest conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

Reducció d'un terç de la jornada per tenir cura d'un fill nou nat, adoptat o en acolliment:

Les persones a les quals s'aplica aquest conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

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

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

correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

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

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada.

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

Els empleats públics de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

Les dones víctimes de la violència de gènere:

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 17

Llicències no retribuïdes

El treballador/a laboral fix amb més d'1 any de servei efectiu a la corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos.

Aquesta llicència s'atorguen dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys. Tampoc no es concediran quan l'empleat públic realitzés ja amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessés també en aquesta activitat.

Un cop finalitzada la llicència es reincorporarà el seu lloc de treball.

La Comissió Paritària podrà emetre prèviament informe.

Article 18

Excedències

L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribucions.

No es pot concedir l'excedència voluntària a un empleat públic que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compli-

Generalitat de Catalunya

ment d'una sanció, sens perjudici del que sigui establert per reglament per als supòsits de excedència per tenir cura d'un fill o per incompatibilitats.

El temps que hom roman en la situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, grau i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació, sens perjudici del que estableix en cada cas.

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

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

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

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

L'excedència voluntària es pot concedir a petició de l'empleat públic en els casos següents:

Excedència voluntària per interès particular

Per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors.

Procedirà així mateix declarar en excedència voluntària als empleats públics quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, incompleixin la obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

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

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

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

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

mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional,

conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

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

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

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

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

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

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

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

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

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

Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin i sense haver tingut un mínim de serveis prestats, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència es tindrà dret a percebre el 100%

de les retribucions íntegres.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

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

Excedència per incompatibilitats

Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Article 19

Baixes per malaltia o accident i indisposicions

La presentació del comunicat oficial de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria a partir del quart dia de malaltia i serà renovat setmanalment mentre duri la situació d'incapacitat temporal.

La presentació dels comunicats de baixa, de confirmació de la baixa, així com de l'alta, hauran de ser presentats a l'àrea de Recursos Humans en un termini màxim de 3 dies a partir de l'emissió.

Serà necessari la presentació de justificant mèdic a partir de la tercera indisposició de l'any en curs. En la resta de casos, la no presentació dels comunicats, si no és per causa justificada, donarà lloc a una falta de caràcter lleu.

No obstant això, l'empleat afectat, des del primer dia haurà d'avisar telefònicament el seu cap d'àrea comunicant la inassistència al treball.

Per incapacitat temporal, l'Ajuntament abonarà íntegrament el sou que percebia l'empleat públic.

CAPÍTOL 4

CONDICIONS SOCIALS

Article 20

Fons social

Es constitueix un fons d'acció social format pel ajuts detallats en aquest article, que tenen caràcter de prestació econòmica, la finalitat dels quals és la de restablir la salut o compensar part de les despeses que l'empleat sol·licitant li hagi ocasionat alguna o algunes de les modalitats d'ajut regulades.

La quantia màxima destinada al fons social

Generalitat de Catalunya

serà de 18.000 EUR habilitada cada exercici pressupostari amb efectes el primer de gener de l'any en curs. Aquesta quantia serà actualitzada segons l'IPC de cada any.

Els ajuts previstos en el present apartat seran objecte de revisió anual segons l'IPC de cada any.

Ajut per naixement o adopció d'un fill

160,00 EUR. El termini per sol·licitar aquests ajuts finalitzarà el dia 31 de gener de l'any següent. En cas de parts o adopció múltiples s'atorgaran 80 EUR més per fill a partir del segon.

Per matrimoni o formació de parella:

125,00 EUR. El termini per sol·licitar aquests ajuts finalitzarà el dia 31 de gener de l'any següent.

Ajuda a disminuïts físics o psíquics

Els treballadors públics d'aquest Ajuntament que tinguin a càrrec seu familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat grau disminuïts físics o psíquics, sempre que no cobrin cap tipus de prestació, se'ls abonarà la quantitat de 150,00 EUR mensuals, mitjançant la nòmina.

El treballador interessat a acreditar el seu dret a aquest ajut haurà de justificar la disminució, mitjançant document lliurat pels equips d'atenció a persones disminuïdes de la Direcció General de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials de la Generalitat de Catalunya.

Renovació del permís de conduir

S'abonarà el 100% de les despeses de renovació del carnet de conduir a tots aquells empleats de l'Ajuntament que el facin servir per desenvolupar el seu lloc de treball. No s'inclouran les despeses de gestories ni similars.

Per a estudis

Suposarà el 75% de l'import de la matrícula per a cursar estudis universitaris i homologats, amb un màxim de 600.- EUR anuals per l'empleat públic. Solament es consideraran els crèdits de nova matriculació.

Ajuts odontològics

El 50% fins un màxim de 280 EUR anuals, després de la presentació prèvia de la factura, als empleats públics afectats per aquest Conveni o fills d'aquest.

Ajuts oftalmològics

El 50%, fins un màxim de 280 EUR anuals, després de la prèvia presentació de la factura, els empleats públics afectats per aquest Conveni o fills d'aquest.

Ajuts per a pròtesis auditives (audífons) o ortopèdies

El 50%, fins un màxim de 280 EUR anuals, després de la prèvia presentació de la factura, els empleats públics afectats per aquest Conveni o fills d'aquest.

Ajuts per a l'escolarització

Es concedirà la quantitat de 160 EUR anuals, en concepte d'ajut per escolarització. Per cadascun dels fills dels treballadors a par-

tir dels 3 anys i fins a la finalització del batxillerat o equivalent, prèvia presentació de la matrícula, així com pels fills de treballadors menors de 3 anys matriculats en llars d'infants o escoles bressol.

Premis per anys de servei

El seu objectiu és premiar els anys de servei dels empleats municipals amb un import únic o un període de dies addicionals de vacances, a escollir pel treballador, que es meritiran en l'any en que es compleixi un determinat número d'anys de servei.

El còmput dels anys de servei només es tindran en compte els serveis prestats a l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, descomptant-se els períodes de permís no retribuït, suspensió contractual, excedència voluntària, excedència per incompatibilitats, serveis especials i comissions de serveis o serveis en altres administracions. Caldrà trobar-se en situació de servei actiu en la data de meritació.

Import de l'ajut

El personal en plantilla als 25 anys de servei se li gratificarà amb l'import de 1.200 EUR.

Dies de vacances addicionals

El personal en plantilla als 25 anys de servei, 10 dies laborables addicionals de vacances.

Per jubilació

Els empleats públics que es jubilin tindran dret a percebre un premi de 1.500 EUR.

Lot de Nadal

L'Ajuntament lliurarà a tots els empleats públics de l'Ajuntament, personal dels organismes autònoms i societats mercantils amb capital 100% públic un lot de Nadal amb productes típics d'aquestes festes. Aquest lot estarà valorat en 60 EUR per persona. El lot es lliurarà abans del 20 de desembre.

Article 21

Condicions socials

Revisió mèdica

Es realitzarà amb caràcter anual una revisió mèdica al personal de l'Ajuntament. La revisió serà de caràcter confidencial.

El Comitè de Seguretat i Higiene tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les possibles deficiències.

Vestuari

La corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme, almenys 2 vegades l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a d'intempèrie.

La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans del 1 de maig, i la d'hivern, abans del 1 d'octubre.

La Comissió Paritària es compromet a adequar les necessitats de vestuari per als diferents col·lectius, tenint en compte les característiques de cada grup.

Els delegats de personal participaran decididament en la selecció de les peces de roba i equipament a adquirir.

Es obligatori per a tot el personal afectat l'ús de l'uniforme complet.

Els treballadors hauran de lliurar les peces que s'inutilitzin per causes imprevisibles imputables al treball, abans de la periodicitat prevista i mai com a conseqüència del mal ús personal.

Es lliurarà el següent material, si es s'escau:

Peons de manteniment del patronat d'esports

- 2 camises, 2 pantalons per temporada
- 1 jersei de llana a l'any
- 1 anorac a l'any
- 1 sabates d'estiu i 1 sabates d'hivern
- 1 jaqueta curta de mig temps a l'any.

Peons de manteniment del patronat de cultura i educació

- 2 camisa, 2 pantalons per temporada
- 1 jersei de llana a l'any
- 1 peça d'abric cada any
- 1 sabates d'estiu i 1 sabates d'hivern
- 1 jaqueta curta de mig temps a l'any.

Peons Brigada d'Obres

- 2 camises, 2 pantalons per temporada
- 1 jersei de llana a l'any
- 1 peça d'abric cada any
- 1 sabates d'estiu i 1 sabates d'hivern
- 1 jaqueta curta de mig temps a l'any
- 1 gorra d'estiu i 1 d'hivern, a petició del treballador.

Agutzil

Un anorac d'hivern i una jaqueta d'estiu, cada dos anys.

2 camises, una d'estiu i una d'hivern cada any

- 1 parells de calçat cada 2 anys.

1 jersei cada any

Un equip de pluja cada cinc anys.

1 pantalons d'estiu i 1 d'hivern cada any.

1 corbata cada any.

Un casc cada 3 anys (cal comprovar que no caduqui)

Mitjons (estiu/hivern) 4 parells (2 estiu i 2 hivern) cada any.

Guants de motorista (hivern/estiu), 1 cada 2 anys.

Agulles de corbata, 1 cada 2 anys.

Faixa motorista, 1 cada 2 anys.

Vestidors

Els treballadors que ho necessitin disposaran d'armaris que seran suficients per guardar en bones condicions l'equip de carrer i la roba especial utilitzada per raons del lloc de treball.

Assistència jurídica

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els empleats públics que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament de les costes que s'esde-

Generalitat de Catalunya

vinguin.

Responsabilitat civil, assegurança de vida per accidents laborals

L'Ajuntament de les Franqueses del Vallès continuarà gestionant una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat, derivada d'accident de treball, la qual haurà de preveure indemnitzacions per mort de 18.000 EUR i per incapacitat de 24.000 EUR.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment segons l'IPC.

Aquesta pòlissa ha de cobrir tant els funcionaris de carrera i interins com el personal laboral temporal i fix, i haurà de cobrir la responsabilitat civil de tots.

Danys en objectes personals dels empleats municipals durant l'exercici de les seves funcions

L'Ajuntament abonarà o reposarà als afectats els objectes danyats o el valor dels mateixos. Previ informe del responsable del servei i amb la corresponent justificació i valoració.

Article 22

Bestretes

Es podran atorgar bestretes del sou fins a la quantitat equivalent a 2 vegades el sou del treballador, que es retornaran en un termini màxim de 14 pagues. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior.

En el cas del personal temporal, l'import de la bestreta no podrà ser superior a 1 mensualitat del treballador i es retornarà abans de l'acabament del contracte.

Article 23

Val restaurant

L'Ajuntament habilitarà un sistema de xecs-restaurant per tal de facilitar el dinar o el sopar a les persones que per raó del seu treball i en circumstàncies degudament acreditades hagin de prolongar la seva jornada en més de dues hores fora del seu horari establert.

Article 24

Quilometratge

S'aplicarà estrictament el que preveu el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei, amb les preceptives actualitzacions.

La utilització del vehicle privat s'abonarà el quilòmetre a raó de 19 cèntims per quilòmetre en el cas cotxes i de 7 cèntims per les motocicletes o l'import que la normativa d'actualització de l'Ordre Ministerial d'Economia i Hisenda EHA/3770/2005, d'1 de desembre, estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'estat vigent per cada anualitat.

Article 25

Pla de Pensions

L'Ajuntament conjuntament amb els representants del personal estudiarà la possibilitat de constitució d'un Pla de Pensions en el qual s'aportarà una quantitat igual per a cada empleat/da municipal que tingui el caràcter

de funcionari de carrera o laboral fix en plantilla, que podrà ser millorada per les seves aportacions individuals.

La quantitat que l'Ajuntament pugui destinar a aquest Pla de pensions serà com a màxim la quantitat que determini la Llei de Pressupostos i amb un màxim del 0,5 per cent del Capítol I de la massa salarial.

CAPÍTOL 5

FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Article 26

Formació, estudi i reciclatge

La formació és considerada un dret i un deure dels empleats públics. La seva regulació es concretarà mitjançant un Pla de Formació Anual que s'adjuntarà com a annex a aquest Conveni la creació i la modificació del qual requerirà el tràmit de negociació.

L'Ajuntament facilitarà l'assistència dels empleats públics als cursos homologats d'idiomes, d'especialització i de perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques o sindicats i a les jornades, seminaris i activitats relacionats directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, activitat sindical i promoció professional i/o carrera administrativa.

Cursos organitzats per l'Ajuntament

Poden ser d'obligada assistència quan es facin dintre de l'horari laboral i en tots els casos aquest temps es comptabilitzarà com a temps de treball efectiu.

Si suposen una prolongació de l'horari laboral, les hores de més es comptabilitzaran com a hores extres i donaran dret, si s'escau, al val restaurant.

Cursos organitzats per altres organismes i sindicats el contingut dels quals sigui directament relacionat amb el lloc de treball, la seva carrera professional a l'Administració o activitat sindical:

Es concediran fins a un màxim de 50 hores a l'any per treballador per a l'assistència a aquests cursos.

S'abonarà el 100% del cost, amb un màxim de 600 EUR anuals per treballador i se li permetrà, si cal, una reducció de la jornada laboral per tal de complir amb els horaris establerts del curs. El temps de reducció horari es computaran com a treball efectiu.

L'Ajuntament de les Franqueses del Vallès podrà condicionar l'assistència als cursos de formació superiors a 100 hores, a la fixació d'un període de permanència en la corporació, proporcional a la durada del curs realitzat, i també la quantia de la indemnització possible per als supòsits d'incompliment de la permanència esmentada. El període de permanència així com la quantia de la indemnització es fixarà abans de la realització del curs per la Comissió Paritària. Quan la realització d'un curs impliqui l'ampliació del seu horari (sumant hores de formació i hores laborals realitzades) de més de dues hores o l'obligació de partir la seva jornada, l'empleat públic tindrà dret al val-restaurant.

Els cursos homologats de català, així com

els cursos de formació continua que es realitzin fora de l'horari laboral que formin part dels plans de formació dels sindicats majoritaris, tindran una compensació del 50% amb un màxim d'una hora per dia.

Article 27

Promoció i carrera professional

Es reconeix el dret a la promoció mitjançant el treball, en concordança amb l'article 35.1 de la Constitució, i per tant, mitjançant l'adaptació del personal a les noves necessitats, crear els oportuns mecanismes de promoció a través del treball, i per tant previs a la contractació externa de serveis o personal.

Tant a l'efecte de carrera administrativa com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació que s'estableixen en la llei vigent.

Carrera horitzontal

Es la progressió dins un determinat nivell sense canviar el lloc de treball. Tot empleat públic té un grau personal que es correspon com a mínim amb el nivell de la seva categoria inicial

L'augment del grau personal atindrà els següents principis: antiguitat, cursos de formació i perfeccionament i valoració de l'experiència professional en el lloc de treball.

Dins del període de vigència del conveni es crearà una Comissió per l'estudi i aplicació d'un Reglament regulador de la carrera administrativa dins de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès, per tal de crear un instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa.

Carrera vertical i promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior, o bé des d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup, sempre que el personal reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves corresponents, reservant a tal efecte el màxim nombre de places possible.

El personal que promoció conservarà el grau personal que hagi consolidat, així com la resta de drets derivats de l'antiguitat i del sistema de carrera establert.

Per a la promoció interna s'atindrà els següents principis: antiguitat, cursos de formació i perfeccionament i valoració de l'experiència professional en el lloc de treball, mèrit, capacitat i igualtat.

En concordança amb la normativa vigent aplicable, es respectarà la igualtat d'oportunitats i l'accés lliure en els corresponents sistemes d'ingrés als corresponents llocs de treball, envers el dret de promoció i carrera professional.

CAPÍTOL 6

CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 28

Retribucions

De conformitat amb el sistema retributiu

Generalitat de Catalunya

pactat amb els representants sindicals, les retribucions salarials del personal seran les que determina la normativa vigent.

Les condicions salarials queden fixades per a cada categoria retributiva i d'acord amb els conceptes retributius de sou, complement de destinació i complement específic, de conformitat amb la valoració de cada un dels llocs de treball.

L'ajuntament es compromet, durant la vigència del conveni, a presentar una valoració de llocs de treball i a la revisió/modificació de les condicions salarials d'acord amb el resultat d'aquesta, i a mantenir puntualment informat al Comitè d'Empresa.

Com a norma general les dates de pagament seran les que a continuació es detallen:

Mensualitat, el darrer dijous de cada mes.

Les pagues de juny i desembre, abans del 5 de juny i 5 de desembre

Article 29

Triennis

Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

La meritació d'un nou trienni s'efectuarà de conformitat amb la categoria que exerceixi l'empleat públic el dia abans en què es produeixi la perfecció del nou trienni. Els efectes econòmics seran reconeguts d'ofici.

Article 30

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries es meritiran els mesos de juny i desembre. Les meritacions d'ambdues pagues seran les següents d'acord amb la normativa vigent.

Paga juny: efectes 1 de gener a 30 de juny.

Paga desembre: efectes 1 de juliol a 31 de desembre.

Els empleats públics de nou ingrés percebran la part proporcional al temps treballat en el moment en què es produeixi la meritació.

Article 31

Altres complements

Aquests complements seran actualitzats anualment amb l'IPC de l'Estat.

Complement retributiu

En la nòmina del mes de setembre de cada any es percebrà un complement retributiu de 800 EUR per cadascun dels treballadors.

Jornada partida

Quan la jornada laboral es realitzi de forma regular en horari de matí i tarda s'establirà la següent compensació: 14 EUR al dia Nocturnitat

Per a la realització de treballs en hores nocturnes, prèvia conformitat del cap d'àrea corresponent, s'establirà la següent compensació de 14 EUR al dia.

Treball en dia de festa

Quan la jornada laboral es realitzi de forma regular en dissabte, diumenges o festiu, s'establirà la següent compensació:

Peó de manteniment centre esportiu, cap

de setmana (dissabte matí i tarda i diumenge matí): 50 EUR/cap de setmana.

Biblioteca municipal: 20 EUR.

Es compensarà especialment aquells dies de l'any que per les necessitats del servei s'han de treballar. Aquests dies són els festius oficials que al següent paràgraf s'anomenen.

Nits del 24 i 31 de desembre i 5 de gener.

El personal que li toqui treballar aquests festius oficials especificats al paràgraf anterior, per la penositat que suposa, rebrà en compensació econòmica l'establerta per les hores extraordinàries festives.

Retén de la brigada municipal

El treballador podrà ser requerit per l'ajuntament per a realitzar les seves tasques habituals qualsevol dia i hora del mes.

El servei de retén tindrà un import de 300 EUR/mensuals. En cas que el reten fos distribuït entre dues persones cada una cobrarà la meitat de la quantitat establerta.

El treballador que tingui assignat aquest complement cobrarà igualment les hores realitzades per aquest concepte com a hores extres.

Article 32

Dietes i indemnitzacions per raons del servei

S'aplicarà estrictament el que preveu el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, amb les preceptives actualitzacions.

Com a norma general s'abonarà l'import de les despeses de manutenció prèviament justificades.

L'assistència de qualsevol treballador a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball serà compensada com a temps de treball extraordinari festiu si quan el dia de compareixença al jutjat fos festiu pel treballador o en les seves hores de descans. Aquesta circumstància serà compensada, a escollir pel treballador, amb la percepció econòmica de 8 hores extraordinàries festives o el gaudiment d'un dia de descans de lliure elecció.

Article 33

Jubilació

S'aplicarà el que disposi la normativa vigent en cada moment.

CAPÍTOL 7

SALUT LABORAL

Article 34

Salut laboral

A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament

per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com el correlatiu l'empleat/da públic ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, 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.

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.

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

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

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 que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

La corporació haurà de:

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

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

Si la corporació i/o els treballadors/ores no compleixen alguna normativa, orientació o prevenció ni la responsabilitat civil ni la penal recaurà sobre els delegats de prevenció.

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.

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

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

El delegat de prevenció elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de les mateixes hores que el delegat de personal per realitzar les funcions pròpies de la matèria

Generalitat de Catalunya

per tal de formar el servei de prevenció.

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

Article 35

Comitè de Salut i Seguretat Laboral

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'altra meitat seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, delegats de personal i seccions sindicals legalment constituïdes.

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 l'article 37 de la Llei 30/1995 de prevenció de riscos laborals.

Seràn funcions d'aquest Comitè:

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

Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessàries per al compliment de les seves funcions.

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.

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

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

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

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

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

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

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

Ser consultats prèviament (serà preceptiu un informe previ dels representants dels treballadors/ores) 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.

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.

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

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) i conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

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

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

A les reunions d'aquest Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cada una de les seccions sindicals (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. En qualsevol cas, el nombre màxim d'assistència, per cada una de les parts, no podrà ser superior a 5 persones.

Article 36

Segona activitat

Per l'accés a la segona activitat s'estarà al que disposa la legislació vigent i els reglaments municipals al respecte.

Article 37

Protecció de l'embaràs

Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la treballadora gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament mitjançant la petició escrita de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia. Així mateix s'autoritzarà l'adaptació de l'horari de la treballadora pública gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part, o a qualsevol altra activitat, prèvia prescripció facultativa.

Pel que fa a les components de la Policia Local, donat que és un treball catalogat de risc, que pot influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, s'ha de limitar qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Per tant, l'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per evitar qualsevol risc, i

adaptarà les condicions i el temps de treball de la treballadora afectada de la manera següent:

Des de l'inici de l'embaràs i fins a finalitzar el període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill, es deixarà d'efectuar torn de nit, així com qualsevol altre torn rotatiu, passant a efectuar torn fix (matí, tarda), i de forma voluntària es podrà realitzar torn partit.

També durant el mateix temps, no realitzaran treballs a la via pública, passant a realitzar treballs administratius, tant a l'edifici de prefectura com en un altre departament administratiu de l'Ajuntament, sempre amb el consentiment de la interessada.

Així mateix durant el període de gestació, la treballadora no portarà l'uniforme reglamentari.

Un cop finalitzat el període de lactància, o abans si la treballadora així ho sol·licita i no li suposi un risc, tornarà a ocupar el lloc de treball que tenia abans de la gestació.

En cap cas la funcionària no perdrà les condicions econòmiques que gaudia abans del període de gestació.

Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquests acords, cal atener-se a allò que disposi la normativa vigent, mentre no es negociï el contrari.

CAPÍTOL 8

CONDICIONS LABORALS

Article 38

Proves selectives i contractacions

Els representants dels treballadors seran informats de l'aprovació de les bases per a totes les proves selectives i en qualsevol tipus de contractació tant de funcionaris com laborals.

Així mateix, els representants dels treballadors estaran presents amb veu i sense vot en els tribunals que s'estableixin per a tots els processos selectius.

Article 39

Règim disciplinari

Serà d'aplicació el Reial decret 214/1990, de 7 de juliol, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya i el Decret legislatiu

1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, o la normativa vigent en aquesta matèria, així com les disposicions de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, la Llei 16/1991, de Polícies Locals, i supletòriament, la Llei 30/1992, de 26 de novembre de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

CAPÍTOL 9

DRETS SINDICALS I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Article 40

Llibertat sindical

L'Ajuntament de les Franqueses del Vallès garanteix el dret a la lliure sindicació dels

Generalitat de Catalunya

empleats públics i a la no-discriminació, perjudici o sanció perquè siguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

Serà aplicable allò previst per en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'empleat públic i la Llei orgànica 11/1995, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 41

Seccions sindicals

S'aplicarà el que disposi la normativa vigent en cada moment.

Article 42

Comitè Unitari de Personal

El Comitè Unitari de Personal estarà format per membres del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal.

Article 43

Facultats de la representació col·lectiva

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

Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni.

La corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions (és a dir, despatx propi amb mitjans informàtics, mobiliari i telèfon, entre altres).

Els membres que formin part del Comitè d'Empresa o bé els delegats del personal disposaran d'un crèdit d'hores sindicals anuals que es correspondran a la suma de les hores mensuals que estableixi la legislació vigent, les quals es podran cedir a un altre representant sindical total o parcialment.

Aquests tindran l'obligació de comunicar a l'Ajuntament quin serà el membre que gaudirà de les hores de l'altre.

Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

Els representants tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit, l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació, prèvia comunicació per escrit al consistori. L'assistència a cursos de formació sindical seran descomptats del seu crèdit horari anual.

Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les comparei-

xences dels treballadors/ores expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris se serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per a l'interessat. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Article 44

Competències i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

Rebre informació de tots els assumptes de personal.

Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple o Junta de Govern de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim

jurídic existent. No obstant això, la no-realització dels informes anteriors no implicarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai en un període inferior a 2 dies hàbils.

La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

La garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 45

Assemblees

Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea.

L'assemblea se celebrarà preferentment entre les 14 i les 15 hores, llevat en cas de vaga en la sala de plens de l'Ajuntament.

Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria que ha de complir els requisits següents:

a) Formular-se amb una antelació mínima de 4 dies.

b) Assenyalar el dia i l'ordre del dia.

Si en el termini de 2 dies no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 46

Obligacions del Comitè d'Empresa

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

Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.

Guardar secret professional, individual i col·lectiu en totes les matèries que la corporació els comunicui confidencialment.

Notificar a la corporació qualsevol canvi de membre que es produeixi.

Article 47

Assessors sindicals

El comitè unitari podrà utilitzar els serveis d'assessors, si ho consideren oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i durant la negociació de l'Acord.

Barcelona, 3 de desembre de 2009.

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

062009006414

—*