

## d) Condicions

## 10. Factor d'ambient de treball:

Grau 1 .....	10	10
Grau 1,5 .....	15	15
Grau 2 .....	20	20
Grau 2,5 .....	28,5	28,5
Grau 3 .....	37	37
Grau 3,5 .....	46	46
Grau 4 .....	56,5	56,5
Grau 4,5 .....	70	70
Grau 5 .....	84	84

S'estableix un termini prudencial de 2 mesos a comptar de la data de la firma del text del Conveni per aplicar aquesta taula nova als possibles llocs afectats, així com per iniciar els possibles efectes econòmics d'aquesta revisió.

11. Factor de riscos inevitables  
(per a operaris i empleats):

	Probabilitat que passi		
	1	2	3
Gravetat de l'accident			
A.....	5	10	15
B.....	10	15	20
C.....	15	20	25
D.....	20	25	-

## Nota

Els factors amb els números 1, 3, 4 i 10 permeten assignar fraccions de mig grau.

(07.163.091)

**RESOLUCIÓ**

TRE/2568/2007, de 19 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès per al període del 27 de maig de 2006 al 31 de desembre de 2008 (codi de conveni núm. 0814362).

Vist el text del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de maig de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració del la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència de dels departaments de l'Adminis-

tració de la Generalitat de Catalunya; i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès per al període del 27 de maig de 2006 al 31 de desembre de 2008 (codi de conveni núm. 0814362) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 21 de febrer de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès per al període 27.5.2006-31.12.2008*

## CLÀUSULES PRELIMINARS

## 1. Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni s'aplicarà als treballadors de l'Ajuntament de Llinars del Vallès contractats d'acord amb la legislació laboral.

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Llinars del Vallès, existents actualment o que es creïn en el futur, ubicats a la vila de Llinars del Vallès, o en l'àmbit territorial del seu municipi.

## 2. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el primer dia hàbil següent al de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, amb independència de la data de la seva publicació al *Butlletí Oficial* de la Província, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2008.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, aquest Conveni restarà prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a l'acabament d'aquest Conveni, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents.

3. Clàusula de garantia *ad personam*

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix.

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Llinars del Vallès, sigui

quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació. Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament "ad personam". Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableix.

## 4. Comissió d'Interpretació i de Seguiment i Comissions Sectorials (Comissió Paritària)

4.1 Resta constituïda una Comissió de Seguiment, Control i Desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Conveni. Aquesta Comissió estarà composta pels delegats del personal, i pels representants que en el mateix nombre l'Ajuntament de Llinars del Vallès designi. Si hi ha desacord, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La Comissió ha de fer reunions ordinàries com a mínim amb caràcter mensual i amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència reconeguda.

4.2 Els acords que es prenguin com a conseqüència dels treballs de la Comissió Paritària podran incorporar-se a aquest Conveni. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia (quedaran recollits en un acta) i seran d'aplicació l'endemà de la seva adopció.

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

4.4 Es reconeix un àmbit descentralitzat de negociació col·lectiva per a la interpretació i el desenvolupament dels aspectes propis del sector que s'estableixin de comú acord entre la corporació i els òrgans de representació entorn de les matèries següents:

a) Les condicions específiques de treball del personal del sector corresponent.

b) L'aplicació i el desenvolupament, en aquest sector, dels acords assolits en l'àmbit general.

## 5. Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari; per tant, la seva aplicació és considerada globalment.

No obstant això, en el cas que els òrgans judicials, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modificqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de Seguiment i Interpretació i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, al llarg temps de vigència pactat.

## CAPÍTOL I

*Condicions econòmiques*

## Article 1

*Determinació de les retribucions*

Les retribucions íntegres per cadascuna de les categories grups, escales i llocs de treball i per

als diferents exercicis seran les que figurin en la relació de llocs de treball que aprovarà el Ple de l'Ajuntament de Llinars del Vallès junt amb l'aprovació dels pressupostos municipals, i en el seu cas, les modificacions posteriors.

#### Article 2

##### *Incrementos salarials*

Les retribucions, durant els anys de vigència del Conveni seran les autoritzades per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

#### Article 3

##### *Conceptes retributius*

Els conceptes retributius del personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès afectat per l'àmbit d'aquest Conveni són els que s'estableixen en la legislació laboral d'aplicació.

Durant l'aplicació del present Conveni, i un cop aprovada la valoració de llocs de treball, l'Ajuntament i els representants dels treballadors estudiaran l'aplicació dels conceptes retributius del personal funcionari al personal laboral.

#### Article 4

##### *El rebut del salari o nòmina*

Les nòmines s'han de fer efectives dintre de les possibilitats de la gestió administrativa els dies 27 de cada mes, o hàbil anterior.

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

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

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

c) Data, període d'abonament i el total del dies retribuïts.

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

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

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

La forma de pagament serà la transferència bancària.

#### Article 5

##### *Antiguitat*

Durant la vigència del present Conveni s'estudiarà l'aplicació dels conceptes d'antiguitat al personal laboral segons el mateix procediment que al personal funcionari.

#### Article 6

##### *Nivells de complement de destinació*

L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre d'aquesta, la seva creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament de Llinars del Vallès que determinarà el nivell, atenent criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

D'acord amb el Reial decret 158/1996, de 2 de febrer, el complement de destinació ha de quedar fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

G: grup i categoria assimilada; N: nivell.

G	N
A.....	20 a 30
B.....	16 a 26
C.....	11 a 22
D.....	9 a 18
E.....	7 a 14

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixen anualment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat i les assignacions per llocs de treball figura inclosa en l'annex del present document.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior durant 2 anys. En cap cas no podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

#### Article 7

##### *Complement específic*

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. Aquest complement figurarà en la relació de llocs de treball.

#### Article 8

##### *Complement de productivitat*

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el treballador desenvolupa el seu treball.

D'acord amb el que estableix la normativa vigent, el Ple municipal aprovarà la quantitat global corresponent al complement de productivitat, mitjançant el Pressupost. La distribució individualitzada de l'esmentat complement la realitzarà l'alcalde o òrgan delegat. Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal i dels representants sindicals. Als òrgans de representació legal dels treballadors/ores se'ls remetrà anualment la relació nominal dels imports satisfets per aquest concepte.

El pagament del complement de productivitat es farà anualment amb la nòmina corresponent.

#### Article 9

##### *Pagues extres*

Tots els treballadors/ores de l'Ajuntament de Llinars del Vallès, rebran 2 pagues extraordinàries a l'any, que s'acreditaran els mesos de juny i desembre respectivament.

L'import de les retribucions extraordinàries pel personal laboral seran senceres, és a dir, retribucions bàsiques més la totalitat de les complementàries, excepte les gratificacions per serveis extraordinaris. El personal amb antiguitat inferior a l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues.

#### Article 10

##### *Dietes i quilometratge*

Les indemnitzacions sobre aquests conceptes són les que la llei determina i concretament les establertes a continuació.

El personal municipal que, degudament autoritzat i de forma circumstancial hagi d'exercir la seva tasca fora del municipi de Llinars del Vallès, el serà d'aplicació el que disposa el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, amb l'actualització prevista en la Resolució de 22 de març de 1993 i aplicació de les corresponents revisions que es facin dels imports de les esmentades indemnitzacions segons publicacions del BOE.

#### Article 11

##### *Gratificacions*

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. Als efectes de la retribució, les quantitats s'estableixen en les taules salarials, i es distingeixen les hores fetes en dies feiners de les hores nocturnes entre les 10 de la nit i les 6 del matí i de les fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius en cada calendari laboral anual.

Les hores extraordinàries que s'han de fer a conseqüència de les necessitats del servei es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina en un termini màxim de 2 mesos.

Correspon al Ple de la corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de gratificacions. Correspon a l'alcalde o òrgan delegat l'assignació individualitzada.

##### 1. Hores extraordinàries

Tot el personal municipal pertanyent a grups i categories assimilades A, B, C, D i E, acreditarà el dret al cobrament d'aquesta gratificació extraordinària sempre que siguin requerits per a portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causa major.

N: nivell; HN: hora normal; HF: hora festiva o nocturna; HFN: hora festiva i nocturna.

##### *Personal Brigada*

N	HN	HF	HFN
1 .....	15,00	18,00	20,00
2 .....	13,00	15,00	17,00
3 .....	11,00	13,00	15,00

##### *Resta de personal laboral*

N	HN	HF	HFN
A.....	32,00	38,00	44,00
B.....	27,00	32,00	37,00
C.....	24,00	28,00	32,00
D.....	19,00	22,00	26,00
E.....	13,00	15,00	17,00

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 2.

##### 2. Servei partit

Tots els treballadors, que per expressa assignació i excepcionalment realitzin el torn de servei partit rebran una gratificació per aquest concepte.

Es fixa una quantitat de 180,00 euros/mes, o proporcional.

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 2.

### 3. Nocturnitat del personal

Tot el personal que per expressa assignació realitzin tasques de manera rotativa o bé per alguna circumstància excepcional realitzin el torn de servei de nit o tots aquells que a la jornada treballin una part del seu horari mínim de nit a partir de les 22 hores rebran una gratificació per aquest concepte.

Es fixa una quantitat de 10 euros per dia nocturn treballat. Si es superen els 15 dies nocturns dintre del mateix mes es percebrà una quantitat de 200 euros.

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 2.

### 4. Servei de guàrdia de les brigades

Els treballadors adscrits a les brigades municipals realitzaran un servei de guàrdia, per atendre les emergències degudament justificades, que sorgeixin fora de l'horari laboral.

Aquest servei de guàrdia es realitzarà genèricament de la forma que es descriu a continuació:

1. Els dies feiners, començarà la guàrdia a partir de la finalització de l'horari establert com a jornada laboral i acabarà a l'inici de la jornada del dia següent.

2. Els dissabtes, diumenges i dies festius, es mantindrà el servei de guàrdia durant les 24 hores consecutives.

Es fixa una quantitat de 50 euros/setmana de guàrdia, que serà actualitzada d'acord amb l'article 2, les 3 primeres hores de serveis en còmput setmanal no seran retribuïbles.

Mensualment el cap de les brigades designarà 2 persones per setmana adscrites al servei de neteja, obres o jardineria que estaran a disposició o guàrdia durant tot el dia i per tant fora de l'horari laboral, sempre de forma voluntària i rotativa.

El servei de guàrdia serà opcional entre el personal qualificat i rotatiu equitativament entre els treballadors que el realitzin.

### 5. Assistència a judicis

Quan qualsevol treballador de l'Ajuntament per raons del servei hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans, és a dir, fora de la jornada laboral, serà compensat amb la retribució econòmica de les hores utilitzades, amb un mínim de 4 hores.

Es seguirà el mateix procediment en els casos de judicis ràpids.

6. Els conserges els dies 24 i 31 de desembre

Els conserges que treballin en el torn de nit els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de servei especial i percebran un complement de productivitat de 100,00 euros per dia treballat.

Aquestes quantitats s'actualitzaran d'acord amb l'article 2.

## Article 12

### *Supressió de serveis extraordinaris. Compensació per dies festius*

Conscients les parts de la greu situació d'atur existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió total dels serveis extraordinaris.

En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència.

En els supòsits de causes imprevistes de malaltia o accident, canvi de torn de treball o manteniment d'instal·lacions caldrà contractar temporal i/o parcialment, tal com preveuen les lleis vigents, abans que el personal de plantilla de l'Ajuntament de Llinars del Vallès hagi de realitzar serveis extraordinaris, escollint-se les persones mitjançant les proves selectives i confectionant-se llistes d'espera (borses de treball).

La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà del nombre de tot el que es disposa en la legislació vigent. El control s'establirà diàriament i l'Ajuntament de Llinars del Vallès cada trimestre informará els delegats de personal dels serveis extraordinaris realitzats, tal com de les causes que els motivaren i de la necessitat de la seva realització.

L'abonament dels serveis extraordinaris realitzats dins la primera quinzena, es farà efectiu el mes següent de la seva realització i els realitzats la segona quinzena s'abonaran dintre del segon mes.

Tot i això, sempre que sigui possible, i només a petició del treballador, es compensarà la realització de serveis extraordinaris amb dies festius, d'acord amb el barem següent:

a) Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia feiner: 1 hora 30 minuts festiva.

b) Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia festiu o nocturna: 2 hores festives.

c) Per cada hora de servei extraordinari nocturn en dia festiu: 2 hores 30 minuts festives

Es considerarà horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà.

Les hores acumulades per aquest motiu es gaudiran de comú acord amb el cap del servei i respectant les necessitats del servei.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada habitual, seran conceptuats i retribuïts com a gratificacions. Tindran caràcter excepcional i en cap cas no seran fixes en la seva quantia ni periòdiques en el seu meritament. Se n'informarà els delegats de personal laboral i funcionari.

## Article 13

### *Incapacitat temporal*

En cas que un treballador/a es trobi en situació d'incapacitat laboral, ja sigui per malaltia comuna o per accident, la corporació li abonarà un complement que sumat al subsidi oportú que rebí de la Seguretat Social, percebi el 100% de totes les seves retribucions a partir del dia 1 del segon mes.

## CAPÍTOL 2

### *Condicions de dedicació*

## Article 14

### *Organització del treball*

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

En relació amb aquell personal en situació d'actiu que superi l'edat de 55 anys, i que ocupi llocs de treball que per les seves característi-

ques suposin un cert risc per la integritat física i psíquica, cada departament afectat juntament amb el de personal, prèvia valoració mèdica i prèvia informació a la Comissió Paritària, estudiarà la possibilitat de traslladar els afectats a llocs de treball, que d'acord amb la seva edat i capacitat siguin més operatius sense pèrdua dels drets adquirits en la seva categoria del lloc de treball.

2. Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb els delegats de personal.

3. Els delegats de personal remetran un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o la modificació de la prestació de serveis quan afecti personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni.

## Article 15

### *Definició i valoració dels llocs de treball*

Durant la vigència del present Conveni, es durà a terme la valoració de llocs de treball de la corporació.

L'Ajuntament lliurarà als representants del personal laboral el manual de funcions resultat de l'estudi retributiu d'aquest Ajuntament. Aquest estudi contindrà:

Denominació i característiques essencials del lloc de treball.

Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.

Naturalesa jurídica de la relació

Funcions assignades al lloc de treball.

Règim horari del lloc de treball.

Codi d'identificació.

Sistema d'accés.

L'Ajuntament i els representants dels treballadors/ores negociaran el contingut i els efectes de la valoració de llocs de treball.

## Article 16

### *Control d'assistència i absentisme*

Tots els empleats/ades compresos en l'àmbit d'aquest Conveni, són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge impressor i/o a complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per reflectir les seves incidències.

Tots els treballador/ores resten obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

L'Ajuntament procurarà entregar periòdicament la relació d'incidències al treballador per corregir les anomalies que s'observin.

S'entregarà cada més a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

## Article 17

### *Determinacions específiques del règim de treball pels diferents serveis de l'Ajuntament*

1. Disposicions comunes:

a) Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, el nombre de dies de treball a l'any es fixa en 224 dies. (365 dies/any - 52



diumenges, 52 dissabtes, 14 festes oficials i 23 dies hàbils de vacances).

b) Seran festes a tots els efectes els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya i els 2 dies de festa local de Llinars del Vallès.

2. L'horari s'estableix segons criteris de l'Ajuntament

La Comissió Paritària establirà els còmputos de la jornada setmanal i anual respectivament, que en resulti d'aplicació amb caràcter general del règim d'horaris i torns de treball.

Es reconeix al personal afectat per aquest Conveni una flexibilitat horària de 15 minuts a l'entrada i a la sortida al matí o a la tarda.

En relació amb l'horari es podran concedir horaris especials a petició de l'interessat o per necessitats del servei, mitjançant instància, o per causa justificada i acreditada.

La reducció de jornada en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors d'edat, disminuïts o de guarda legal es regula en els apartats corresponents.

#### Article 18 Vacances

1. Tots els empleats de l'Ajuntament de Llinars del Vallès en situació administrativa de servei actiu ple tindran dret a gaudir durant cada any complet de servei de 23 dies laborals de vacances o dels dies en proporció els hi corresponguin, si el temps de servei actiu fos menor.

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

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

4. En els supòsits excepcionals a què es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador/a tindrà dret a que se li abonin la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir segons el nombre de mesos treballats en el que porta d'any, calculant-se aquest en 12 parts i computant-se com a mes complet qualsevol fracció d'aquest. En cas que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador/a sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus dretes.

5. Els empleats/ades de l'Ajuntament de Llinars del Vallès, i a petició de l'interessat/ada i subordinat a les necessitats del servei, podran gaudir les vacances en més d'1 període, i cap d'ells inferior a 1 setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius).

6. El personal laboral de l'Ajuntament de Llinars del Vallès tindrà dret a gaudir de les vacances entre el 1 de juliol i el 30 de setembre, ambdós inclosos, de cada any, llevat de petició escrita manifestada en sentit contrari i subordinada a les necessitats del servei. Es tindrà dret a realitzar com a mínim 10 dies de vacances ininterromputs en aquest període. Així mateix, tindran especial consideració les dates de Nadal

en les quals per motius familiars, es podran gaudir les vacances, sempre que ho permeti la realització de les necessitats del servei.

7. En el cas que per necessitats del servei (excepte la Policia Local) sigui necessari que un treballador gaudeixi les vacances totalment o parcialment fora del període comprès entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, aquest tindrà dret a una prima d'1 dia laborable per cada 7 dies naturals que estigui fora dels mesos anteriorment esmentats.

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

9. El calendari o pla de vacances es fixarà abans de l'última setmana del mes de març, mitjançant llista pública, i no es podrà modificar si no és per petició de l'interessat/ada i amb la conformitat del cap de servei al qual el treballador/a estigui adscrit. Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord s'establiran torns rotatius.

10. El començament i l'acabament de les vacances obraran dins de l'any natural a què aquestes hi corresponguin. Si algú per casos de força major no les ha realitzat, de forma excepcional, les podrà gaudir fins al 31 de gener del l'any següent.

11. El període de gaudi les vacances podrà ser interromput si hi ha circumstàncies extraordinàries com malaltia o accident conservant l'interessat el dret a completar el seu un cop transcorregudes aquestes circumstàncies. En cas de coincidència de les vacances amb la baixa per maternitat, es conservarà el dret al seu gaudi una vegada esgotat aquest període de baixa.

12. En cas que l'Ajuntament, per necessitats del servei, modifiqui la data de gaudi de les vacances amb menys d'1 mes d'antelació, el treballador tindrà dret que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin irrogat, (prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes) i se li compensarà amb 5 dies festius addicionals.

#### Article 19 Descans en jornada continuada

1. S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 25 minuts diaris.

#### Article 20 Justificació d'absències

Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal, en què s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major requeriran l'avís immediat al responsable.

#### Article 21 Llicències i permisos retribuïts

Els empleats/ades públics de l'Ajuntament, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyala a continuació:

a) Matrimoni: 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet, heterosexual o ho-

mosexual. Per a la formació de parella s'exigirà el certificat de convivència.

En supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i 1 dia més, seguit, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels 2 dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Canvi de domicili: 3 dies naturals continuats per canvi de domicili tant si és en la mateixa localitat o en una altra.

c) Naixement o adopció d'un fill, defunció, accident o malaltia de familiars: pel naixement, adopció d'un fill i per la defunció, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat; 5 dies hàbils continuats (Llei de conciliació de la vida laboral amb la vida familiar), comptats sempre a partir de la mateixa data en què es produeix el fet que genera el permís. Excepte que l'interessat hagi treballat la jornada sencera durant aquest. Si el part hagués estat mitjançant cesària, s'afegiran 2 dies als permisos abans esmentats.

En cas de defunció del cònjuge o parella estable, tenint fills en edat preescolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència en 10 dies.

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

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondran 2 dies de permís, el mateix de la intervenció i el posterior.

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

Quant al compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del RDL 1/1995, de 24 de maig.

En cas de percebre's una altra remuneració per aquest motiu, li serà deduïda de la que obté de l'Ajuntament. S'entén com a deure inexcusable el que genera com a efecte la responsabilitat civil, penal o administrativa.

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

f) Per exàmens: per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a

places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament, els dies durant els quals tenen lloc.

Per a altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

g) Visites mèdiques: els empleats/ades de l'Ajuntament tenen dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyar un fill menor de edat o familiar fins a segon grau i/o en situació d'incapacitat física o mental.

h) Maternitat, adopció o acolliment: en cas de part, el permís té una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a comptar des del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió. No obstant això i sense perjudici de les 6 setmanes següents al part de descans obligatori per a la mare, en el supòsit que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici del període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare faci ús d'una part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

L'adopció o acolliment tindrà la mateixa consideració que l'infantament. Es compten les setmanes a elecció del treballador/a bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o bé a partir de la resolució judicial. En el cas que la mare i el pare treballin, el permís es distribueix a opció dels interessats.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

El treballador o la treballadora amb un fill de menys de 12 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si el pare i la mare treballen, només 1 d'ells pot exercir aquest dret.

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina per la realització de revisions prenatales i tècniques de preparació al part, dins la jornada laboral.

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

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

Serà d'aplicació també allò que preveu la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a

la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret legislatiu 1/1997.

#### Article 22

##### *Assumptes personals*

El personal laboral podrà disposar de 9 dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís.

L'atorgament d'aquests permisos correspondrà a l'alcalde, podent delegar en regidor, secretari o cap del servei corresponent. En tot cas s'exigirà el vistiplau del superior immediat del sol·licitant.

La denegació d'aquests permisos haurà d'ésser motivada.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 31 de desembre.

#### Article 23

##### *Excedència per maternitat*

Regirà a aquesta efectes, allò establert al Decret 214/1990, de 14 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

#### Article 24

##### *Excedència voluntària*

L'excedència voluntària es podrà sol·licitar d'acord amb la legislació vigent.

#### Article 25

##### *Excedència per atenció de fills i/o familiars de segon grau*

Els empleats/ades tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per atendre cada fill. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que s'estigués gaudint.

Quan el pare i la mare treballin a l'Ajuntament, tan sols un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

L'empleat/ada tindrà dret a la reserva absoluta del lloc de treball fins al període màxim de 3 anys.

Els treballadors/ores tindran dret a una excedència màxima d'1 any en el cas de malaltia greu d'un familiar fins a segon grau. Aquesta excedència no serà retribuïda i donarà dret al reingrés immediat, sol·licitant-lo amb 15 dies d'antelació. S'haurà de justificar per mitjà dels informes mèdics corresponents.

#### Article 26

##### *Avis de reingrés*

Els empleats/ades que es trobin en les situacions d'excedència previstes a l'article 23 hauran de preavisar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies. En cas de no presentar petició de reingrés a la finalització de l'excedència, l'empleat/ada causarà baixa a tots els efectes.

#### CAPÍTOL 3

##### *Condicions professionals*

#### Article 27

##### *Formació, dret i deure*

La formació del personal al servei de l'Ajuntament de Llinars del Vallès constitueix un dret i un deure del treballador/a. L'Ajuntament proporcionarà i facilitarà a tots els treballadors/ores cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis.

S'establirà un programa anual de formació professional. A tal efecte s'estudiaran les línies més adequades de formació relacionades amb els serveis que es presten.

La corporació facilitarà l'assistència dels treballadors/ores municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionats directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, potenciant especialment l'assistència als cursos que ofereix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

S'abonaran les despeses de matriculació d'aquests cursos d'especialització i perfeccionament, en els quals s'inscriguin voluntàriament els treballadors, sempre que tinguin relació directa amb el lloc de treball que es desenvolupa.

La corporació facilitarà als delegats del personal la informació que posseeixi sobre cursos, curssets, seminaris, etc.

#### Article 28

##### *Dret a la promoció i a la carrera professional*

Els canvis tecnològics i de l'entorn de l'Ajuntament determinen l'obligació de modificar les funcions dels llocs de treball i adaptar el personal a dites modificacions. Cada cop més es requereix major formació, aprenentatge, continuïtat i major especialització.

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 l'article 6 d'aquest Conveni.

Tot treballador i tota treballadora té un grau personal que es correspon com a mínim amb els nivells de la seva categoria inicial.

#### Article 29

##### *Principis inspiradors de la promoció o la carrera professional*

La promoció professional, augment del grau personal, s'atendrà als següents principis de valoració:

a) Principi de valoració del mèrit. S'ha de tenir en compte l'esforç del treballador en el seu lloc de treball d'origen en funció de l'assoliment dels objectius i perspectives creades, en comparació sempre amb els seus companys. A tal efecte, es tindran en compte aspectes com són la formació adquirida i la productivitat periòdica en el lloc de treball.

b) Principi de valoració d'aptituds. S'ha de tenir en compte l'aptitud del treballador per al nou lloc de treball a proveir. A tal efecte, s'hauran de realitzar les corresponents proves selectives a superar.

c) Principi de valoració d'antiguitat. S'ha de tenir en compte aquest criteri, sempre subaltern, als 2 anteriors. A tal efecte es valoraran els anys de servei o antiguitat.

Dins el període de vigència d'aquest Conveni la Comissió Paritària estudiarà la creació d'un Reglament regulador de la carrera administrativa dins de l'Ajuntament de Llinars del Vallès.

#### Article 30

##### *Principis relatius al procediment per a la promoció*

La provisió de llocs de treball, mitjançant mecanismes de promoció requereix convocatòria pública i sistema de concurs.

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 cossos i sotsescales, envers el dret de promoció i carrera professional.

L'aplicabilitat de mecanismes de carrera o promoció es ponderarà segons el lloc de treball a proveir. Per tant, de forma general, l'accés o provisió de llocs de treball adscrits al grup i categoria A, al tenir reservades funcions de direcció administrativa, estudi, proposta, gestió, preparació de normativa, elaboració d'informes, control, execució i inspecció haurà de realitzar-se mitjançant un sistema d'accés lliure. Respecte a totes les categories inferiors primarà el dret a la promoció i per tant es procedirà d'acord amb els sistemes de promoció interna.

#### Article 31

##### *Funcionarització*

1. La corporació, amb negociació prèvia amb la representació sindical i en el marc de la mesa de negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/1988, de 28 de juliol, i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

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

a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.

3. En el marc de la mesa de negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

#### Article 32

##### *Bestreta a compte de la nòmina mensual i pagues extres*

Quant a les bestretes a compte de la nòmina només es podrà sol·licitar el 50% de la nòmina mensual neta.

Quant a les bestretes a compte de les pagues extres només es podrà sol·licitar la corresponent als 6 mesos perceptius.

#### Article 33

##### *Fons social*

Es dotarà per l'Ajuntament un fons social de 6.000,00 euros gestionat per una Comissió del Fons Social integrada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants del personal.

Tindrà dret a les prestacions del fons tot el personal de l'Ajuntament amb més d'1 any de servei continuat.

A títol únicament enunciatiu el fons podrà cobrir ajuts per atendre despeses per estudis, pròtesis i ulleres, etc.

L'interessat/ada haurà de girar sol·licitud motivada i per escrit a la Comissió del Fons Social, acompanyada dels justificants de la despesa a cobrir.

Els ajuts que atorgui aquest fons quedaran limitats al 50% de la despesa efectiva i, en tot cas, a un import màxim de 61,00 euros per sol·licitud i persona.

#### Article 34

##### *Nupcialitat i natalitat*

Per nupcialitat, matrimoni o parella de fet (amb el corresponent certificat de convivència) es percebrà la quantitat de 100,00 euros.

Per natalitat o adopció es percebrà la quantitat de 200,00 euros per cada fill. En cas que els 2 membres de la parella treballin a l'Ajuntament, aquestes ajudes només seran abonades a un d'ells.

#### Article 35

##### *Premi d'antiguitat*

S'estableix un premi d'antiguitat pels 25 anys de servei a l'Ajuntament de Llinars del Vallès, consistent en gaudir, per una sola vegada, d'1 setmana addicional de vacances i en la percepció d'una gratificació extraordinària de mitja mensualitat.

S'estableix un premi d'antiguitat pels 35 anys de servei a l'Ajuntament de Llinars del Vallès, consistent en gaudir, per una sola vegada, de 2 setmanes addicionals de vacances i en la percepció d'una gratificació extraordinària d'1 mensualitat.

#### Article 36

##### *Malaltia i accidents*

Dins de les 48 hores següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar a l'Àrea de Recursos Humans el corresponent comunicat de baixa mèdica oficial i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació, si s'escau. El comunicat d'alta es presentarà a l'Àrea de Recursos Humans el dia de la incorporació (el mateix dia de la baixa s'haurà de comunicar telefònicament al cap d'àrea o l'encarregat corresponent).

S'accepta la possibilitat de control mèdic per part de l'Ajuntament, i en els casos en què es

cregui que poden existir irregularitats, aquestes seran comunicades als delegats de personal, per tal que conjuntament s'adoptin les mesures adequades.

Es consideren accidents de treball, a més del ocorreguts en la jornada laboral pròpiament dita, els ocorreguts 1 hora abans i 1 hora després de l'entrada i sortida del treball, els ocorreguts en el desplaçament i estada a cursos, assumptes sindicals, judicials o de qualsevol altre classe, sempre que siguin per raó del servei.

En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores i per 3 vegades en 1 any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei al qual s'estigui adscrit, el qual ho comunicarà al Departament de Personal. En el cas de no comunicar i en el cas que es superi el límit de 3 dies anuals, els dies d'absència es descomptaran de la nòmina.

#### Article 37

##### *Cobertura sanitària*

L'Ajuntament assegurarà i facilitarà la més completa assistència sanitària al personal al seu servei que la legislació en vigor li permeti en cada moment.

Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual i voluntària i adequada a les característiques del lloc de treball assumint els costos l'Ajuntament.

L'Ajuntament facilitarà els mitjans i les vacunes necessàries per a tots els empleats/ades municipals que ho desitgin i que tinguin el seu lloc de treball habitual en grups de risc.

L'Ajuntament instal·larà farmàcies en totes les dependències municipals i vehicles oficials, col·locades en llocs de fàcil accés.

#### Article 38

##### *Assegurança per responsabilitat civil i criminal*

Es crearà una pòlissa d'assegurança que cobreixi possibles responsabilitats civils i la defensa criminal de tot el personal de l'Ajuntament que per raó del treball o servei ho requereixi.

#### Article 39

##### *Assistència jurídica*

L'Ajuntament garantirà l'assessorament i l'assistència jurídica al personal subscrit a aquest Conveni, que ho precisi per raons de conflictes derivats de la prestació de serveis i el pagament de les despeses judicials.

#### Article 40

##### *Conductors*

S'acorda crear mecanismes de cobertura del risc de privació del permís de conduir i del voluntari de responsabilitat civil il·limitada, assistència i defensa jurídica i fiances judicials, als conductors de vehicles oficials.

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

#### Article 41

##### *Convivència habitual*

A tots els efectes en tots els articles que fan referència al cònjuge s'entendrà extensiu als



supòsits de convivència acreditats mitjançant certificació de residència.

#### Article 42

##### Jubilacions

1. Indemnització per jubilacions anticipades.

2. Per la jubilació anticipada voluntària dels treballadors/ores, l'Ajuntament ofereix una indemnització mínima, segons el següent barem:

60 .....	20.000,00
61 .....	15.000,00
62 .....	10.000,00
63 .....	5.000,00
64 .....	2.000,00

3. En qualsevol cas, la indemnització pot ser objecte de negociació i estudi entre l'Ajuntament, els treballadors/ores afectats i els seus representants sindicals.

4. L'acord de la quantia de la indemnització a què arribin les diferents parts ha de ser ratificat pel Ple de l'Ajuntament de Llinars del Vallès.

5. L'anterior prestació és independent del dret a la jubilació anticipada establerta per la Seguretat Social.

6. La sol·licitud s'haurà de fer abans de complir l'edat corresponent a la qual es demana. En cas contrari es descomptarà la quantia proporcional als dies corresponents.

#### CAPÍTOL 5

##### Salut laboral

#### Article 43

##### Protecció a l'embaràs

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

#### Article 44

##### Condicions del lloc de treball

La corporació es compromet a dotar les dependències dels mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament. Així mateix tindrà en compte les propostes que li siguin presentades en aquest sentit.

En el cas dels treballs que comportin perillositat, toxicitat o feines penoses es posaran a l'abast del funcionari/ària tots els mitjans necessaris per eliminar la causa generada de dita perillositat, toxicitat o feines penoses.

#### Article 45

##### Roba de treball

1. 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. També es facilitarà roba i calçat impermeable

al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans del 15 de maig, i la d'hivern, abans del 15 de setembre.

3. Els representants dels treballadors/ores participaran en la selecció del vestuari i veuran quina és la roba més indicada per la seva qualitat, les talles i les característiques tècniques, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni.

4. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament no reparable fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei.

5. Els uniformes seran obligatoris a tot el personal que l'Ajuntament designi.

6. Les característiques del vestuari seran les que es descriuran en l'annex 6 d'aquest Conveni.

7. Fora de la jornada laboral està prohibida la utilització de la roba de treball.

#### Article 46

##### Salut laboral

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

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

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

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

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

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

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

La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i salut adequada als seus centres. En aquestes matèries informar i formar els treballadors i les treballadores de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

b) El treballador/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.

c) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal,

tant en instal·lacions com eines de treball, manipulació de productes o procediments.

d) Elaborar 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.

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

f) Designar almenys 3 treballadors/ores amb la formació adequada perquè es facin càrrec de les tasques de detecció, avaluació i prevenció de riscos esmentades anteriorment i per tal de formar el Servei de Prevenció.

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

#### Article 47

##### Reconeixement mèdic

Anualment, durant el darrer trimestre de l'any, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador/a. La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial tot i que l'interessat/ada tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut, se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

#### Article 48

##### Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34.d) 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 pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un delegat de prevenció.

Seràn funcions d'aquest Comitè:

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

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

Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, 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 a 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 empleats/ades municipals en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran

com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques, en matèria de prevenció de riscos en el treball, següents:

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

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

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

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

e) 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 a l'àmbit de la feina.

f) 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.

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

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

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

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

## CAPÍTOL 6

### Condicions sindicals

#### Article 49

##### Lliure sindicació

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels empleats/ades municipals, així com també a la no-discriminació, perjudici o sanció, per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

#### Article 50

##### Competències dels delegats de personal

El delegat de personal, com a representant de tot el personal subjecte a aquest Conveni, tindrà les següents competències i la seva opinió haurà d'ésser tinguda en compte:

a) Rebre informació suficient sobre els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que es segueix al respecte.

b) Rebre informació prèvia a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials, i canvis de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

Pla de formació professional per part de l'Ajuntament.

Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

Estudi de l'establiment de primes, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment d'aquelles mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.

Rebre informació sobre la confecció de bases de convocatòria de concursos i oposicions.

Ésser representant, amb veu i sense vot, en els tribunals qualificadors de proves selectives per a la contractació de personal i en els tribunals d'oposicions.

Conèixer els models de contractació de treball de l'Ajuntament i els documents relatius a la contractació o acabaments laborals.

Ésser informat de totes les obertures d'expedients disciplinaris a treballadors/ores i les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels treballadors/ores, en l'aclariment dels fets, la incoació dels expedients i en l'assenyalament de les sancions. A tal efecte es donarà audiència i vista de l'expedient per 10 dies abans de la proposta de resolució.

Tenir coneixement de les retribucions de tot el personal.

Tenir coneixement de les vacances, permisos i llicències de què gaudeixin els empleats municipals.

Conèixer les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves conseqüències, i els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

Plantejar i negociar davant dels òrgans corresponents de la corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut, desenvolupaments del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la corporació.

Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, seguretat social i ocupació, seguretat i salut, i exercir, si aquest és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

Informar els seus representats de tots els temes i qüestions a què es refereix aquest article.

#### Article 51

##### Representació col·lectiva

L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva dels empleats municipals s'acomodarà a la legislació vigent en la matèria.

#### Article 52

##### Representants amb mandat d'àmbit regional o superior

Els representants del personal subjecte a aquest acord que tinguin mandat en organitzacions sindicals més representatives d'àmbit regional o superior podran disposar d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre dita representació i, en tot cas, pel temps necessari fixat en la convocatòria de les activitats per les quals siguin citats oficialment.

#### Article 53

##### Serveis mínims

En casos de vaga, la corporació i els delegats de personal definiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial dels seus llocs de treball, calgui mantenir.

Atenint-se en tot cas al que disposa el Reial decret 1479/1988, de 9 de desembre, pel que s'estableix les normes per garantir el manteniment dels serveis essencials en l'Administració de l'Estat.

#### Article 54

##### Garantia personal

Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixi el representant en ocasió o com a conseqüència de la tasca de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els ocorreguts en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

#### Article 55

##### Drets dels delegats de personal

Els delegats de personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

a) Audiència en cas de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells.

b) Expressar de manera individual o col·legiada les seves opinions.

c) No poder ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó del seu càrrec.

d) Disposar els seus membres de 15 hores mensuals cadascun, comptabilitzades dins de la jornada de treball, sense disminució de les seves retribucions i per a l'exercici de les seves funcions. Aquestes hores podran deduir-se d'uns per a l'ús dels altres membres, a sol·licitud dels interessats.

e) No es comptabilitzaran les hores de les reunions necessàries per a la negociació del Conveni o per les reunions de la Comissió Paritària.

f) La corporació facilitarà els locals i mitjans materials que s'estimin necessaris pel compliment de les seves funcions.

#### Article 56

##### Assemblees

1. Els treballadors/ores podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea, disposant d'un màxim de 20 hores anuals.

2. Estan legitimats per a convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

a) Els delegats de personal.

b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.

c) Un mínim d'un 30% dels empleats municipals.



3. Correspon a l'alcalde rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.

c) Trametre l'ordre del dia amb una antelació mínima de 48 hores.

d) Dades dels signants acreditant estar legitimats per a convocar la reunió.

4. L'assemblea es celebrarà fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.

5. La convocatòria haurà de ser dirigida a la totalitat del col·lectiu dels empleats municipals.

6. Si en el termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o el regidor que tingui delegada la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, podrà tenir lloc sense altre requisit posterior.

7. Els delegats del personal podran convocar reunions sectorials sotmeses als mateixos requisits de l'assemblea, amb un màxim de 5 hores anuals.

#### Article 57

##### *Assessors sindicals*

Els delegats de personal podran utilitzar els serveis d'assessors, si ho consideren oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i durant la negociació del Conveni.

#### Article 58

##### *Mitjans per a l'acció sindical*

1. Suport administratiu. Dintre de les seves hores sindicals, els delegats de personal i els delegats de les seccions sindicals podran fer ús dels mitjans al seu abast del suport administratiu a llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

2. Mitjans materials. Els delegats de personal i els delegats de les seccions sindicals podran fer ús d'una sala de reunions a la Casa de la Vila, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany exclusiu. El procediment a utilitzar per a la compra de material serà el mateix de les despeses ordinàries del propi Ajuntament.

3. Suport econòmic. L'Ajuntament dotarà el conjunt de delegats de personal de 300,00 euros anuals.

#### DISPOSICIÓ FINAL

En tot el que no està previst ni regulat en el present Conveni, s'atendrà al que disposa la legislació vigent i disposicions reglamentàries en cada moment: Estatut dels treballadors i normativa de desenvolupament. Les condicions fixades en el present Conveni es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol millora establerta en noves disposicions legals que es promulguin prevaldrà sobre aquest Conveni.

Després de la tramitació i aprovació d'aquest Conveni, l'Ajuntament, publicarà i difondrà aquest Conveni, salvaguardant sempre la bona informació de tot el personal que presti els seus serveis en aquest Ajuntament.

#### ANNEX 1

##### *Vestuari de les brigades municipals i consergeria*

L'Ajuntament facilitarà el material i el vestuari adequats per al bon funcionament dels diferents serveis. Es respectaran els marges de temps marcats per renovar la roba de vestuari d'ús personal i es donarà compliment als períodes establerts (maig i setembre) corresponents a les comandes de roba d'estiu i d'hivern, respectivament, segons la llista de peces que a continuació es detallen:

Peça de vestuari	Durada
Brigada d'obres i serveis	
2 pantalons hivern.....	anual
2 pantalons estiu.....	anual
2 camises hivern.....	anual
2 camises estiu.....	anual
2 jerseis (polars).....	anual
2 parells botes d'aigua.....	(1)
1 anorac.....	(1)
1 calçat.....	(1)
1 gorra.....	anual
Netejadors/ores	
2 guardapols hivern.....	anual
2 guardapols estiu.....	anual
Calçat.....	(1)

(1) Quan el seu estat d'ús o deteriorament així ho aconselli.

(07.207.044)

#### RESOLUCIÓ

TRE/2569/2007, de 8 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0806551).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de febrer de 2007, 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; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Adminis-

tració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA (centre de treball de Sallent), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0806551) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 8 de març de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Iberpotash, SA, (centre de treball de Sallent) per als anys 2006-2009*

#### PREÀMBUL

El Conveni col·lectiu 2006-2009 de l'empresa Iberpotash, SA, per al seu centre de Sallent, segons manifestació expressa de les parts, sorgeix de l'adequació del precedent Conveni col·lectiu (2001-2005) a l'Acord, de data 18 de gener de 2006, assolit en la negociació del nou Conveni col·lectiu, i de la seva ampliació per l'Acord de 31 de desembre de 2006, els redactats íntegres del qual es recullen en els annexos 22 i 23 del present text del Conveni col·lectiu, i de la unificació en un sol dels esmentats textos.

Que mentre les parts han procedit a refondre en el present text l'articulat del Conveni col·lectiu 2006-2009, aquest ha estat conformat pel Conveni col·lectiu 2001-2005, en aquells punts no modificats pels acords de la negociació del nou Conveni col·lectiu, acords assenyalats en el paràgraf anterior, i pel seu articulat, essent en el seu conjunt la norma d'actuació en el marc de les relacions col·lectives en el centre de treball d'Iberpotash, SA, a Sallent. I es deriva de tot això que amb anterioritat a la signatura del present articulat, aquest ve essent ja d'aplicació pràctica a tots els efectes.

Si el redactat d'algun article/s estigués en contradicció, o requerís d'interpretació o adaptació pel que fa al que s'estableix en els annexos 22 i 23, sense menyscabament de la unitat del Conveni col·lectiu, ha de prevaler, interpretar-se o adaptar-se d'acord amb el contingut d'aquests annexos.

#### TÍTOL I

##### *Objecte i àmbit del Conveni*

#### Article 1

##### *Objecte*

El present Conveni col·lectiu es formalitza per tal de fomentar l'esperit de justícia social i