

## ANNEX 2

## Antiguitat consolidada en euros

C: categories del Servei d'Àpats; B: barem de l'antiguitat al mes.

| C                           | B       | nre. d'anys d'antiguitat |       |        |        |        |        |
|-----------------------------|---------|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
|                             |         | 3                        | 6     | 9      | 14     | 19     | 24     |
|                             |         | 3%                       | 8%    | 16%    | 26%    | 38%    | 45%    |
| Metge .....                 | 770,56  | 21,02                    | 56,04 | 112,09 | 182,14 | 266,21 | 315,25 |
| ATS .....                   | 404,93  | 12,15                    | 32,39 | 64,79  | 105,28 | 153,87 | 182,21 |
| Cap comptabilitat .....     | 1109,68 | 33,29                    | 88,78 | 177,55 | 288,52 | 421,68 | 499,36 |
| Programador analista .....  | 983,24  | 29,50                    | 78,66 | 157,32 | 255,64 | 373,63 | 442,46 |
| Secretària direcció .....   | 827,20  | 24,82                    | 66,18 | 132,35 | 215,07 | 314,34 | 372,24 |
| Auditor intern .....        | 863,35  | 25,90                    | 69,07 | 138,14 | 224,47 | 328,07 | 388,51 |
| Administrador xarxa .....   | 771,28  | 23,14                    | 61,70 | 123,41 | 200,53 | 293,08 | 347,08 |
| Oficial d'adm. A .....      | 771,28  | 23,14                    | 61,70 | 123,41 | 200,53 | 293,08 | 347,08 |
| Oficial d'adm. B .....      | 771,57  | 21,35                    | 56,93 | 113,85 | 185,01 | 270,40 | 320,21 |
| Operador p. d. ....         | 711,57  | 21,35                    | 56,93 | 113,85 | 185,01 | 270,40 | 320,21 |
| Auxiliar admtiu. ....       | 642,79  | 19,29                    | 51,42 | 102,85 | 167,12 | 244,26 | 289,26 |
| Cap de supervisors .....    | 1003,52 | 30,10                    | 80,28 | 160,57 | 260,92 | 381,34 | 451,58 |
| Supervisor .....            | 818,72  | 24,56                    | 65,50 | 131,00 | 212,87 | 311,11 | 368,42 |
| Assistent supervisor .....  | 758,72  | 22,76                    | 60,70 | 121,40 | 197,27 | 288,32 | 341,42 |
| Oficial d'operacions .....  | 694,19  | 20,83                    | 55,53 | 111,07 | 180,49 | 263,79 | 312,38 |
| Auxiliar d'operacions ..... | 636,33  | 19,09                    | 50,91 | 101,81 | 165,45 | 241,81 | 286,35 |
| Cap de cuina .....          | 1147,45 | 34,43                    | 91,80 | 183,59 | 298,34 | 436,03 | 516,35 |
| Segon cap de cuina .....    | 1003,52 | 30,10                    | 80,28 | 160,57 | 260,92 | 381,34 | 451,58 |
| Cap de partida .....        | 819,63  | 24,59                    | 65,57 | 131,14 | 213,11 | 311,46 | 368,84 |
| Cuiner .....                | 768,11  | 23,04                    | 61,45 | 122,89 | 199,71 | 291,88 | 345,65 |
| Carnisser .....             | 714,87  | 21,44                    | 57,19 | 114,38 | 185,86 | 271,65 | 321,69 |
| Segon cap cambra freda ..   | 714,87  | 21,44                    | 57,19 | 114,38 | 185,86 | 271,65 | 321,69 |
| Ajudant de cuina .....      | 661,62  | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Marmitó .....               | 632,09  | 18,96                    | 50,57 | 101,13 | 164,34 | 240,19 | 284,44 |
| Auxiliar de serveis .....   | 612,09  | 18,36                    | 48,97 | 97,93  | 159,14 | 232,60 | 275,44 |
| Rentaplats .....            | 604,82  | 18,14                    | 48,39 | 96,77  | 157,25 | 229,83 | 272,17 |
| Cap de sala .....           | 725,09  | 21,75                    | 58,01 | 116,01 | 188,53 | 275,53 | 326,29 |
| Segon cap de sala .....     | 661,62  | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Preparador .....            | 610,87  | 18,32                    | 48,87 | 97,74  | 158,83 | 232,13 | 274,89 |
| Netejador .....             | 610,87  | 18,32                    | 48,87 | 97,74  | 158,83 | 232,13 | 274,89 |
| Ajudant de preparador ...   | 582,70  | 17,48                    | 46,61 | 93,23  | 151,50 | 221,42 | 262,22 |
| Cap d'equip .....           | 716,00  | 21,48                    | 57,28 | 114,56 | 186,16 | 272,08 | 322,20 |
| Ajudant de cap d'equip ..   | 661,62  | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Mosso .....                 | 612,09  | 18,36                    | 48,97 | 97,93  | 159,14 | 232,60 | 275,44 |
| Cap de vaixella .....       | 705,71  | 21,17                    | 56,46 | 112,91 | 183,48 | 268,17 | 317,57 |

(06.024.127)

| C                              | B      | nre. d'anys d'antiguitat |       |        |        |        |        |
|--------------------------------|--------|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
|                                |        | 3                        | 6     | 9      | 14     | 19     | 24     |
|                                |        | 3%                       | 8%    | 16%    | 26%    | 38%    | 45%    |
| Segon cap de vaixella .....    | 661,62 | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Fregador .....                 | 612,09 | 18,36                    | 48,97 | 97,93  | 159,14 | 232,60 | 275,44 |
| Cap de manteniment .....       | 825,39 | 24,76                    | 66,03 | 132,06 | 214,60 | 313,65 | 371,43 |
| Oficial 1a manteniment ..      | 753,90 | 22,62                    | 60,31 | 120,62 | 196,01 | 286,48 | 339,25 |
| Oficial 2a manteniment ..      | 661,62 | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Cap de magatzem .....          | 772,05 | 23,16                    | 61,77 | 123,53 | 200,73 | 293,38 | 343,43 |
| Encarregat magatzem comp. .... | 661,62 | 19,85                    | 52,93 | 105,86 | 172,02 | 251,42 | 297,73 |
| Xofer de primera .....         | 698,14 | 20,95                    | 55,85 | 111,70 | 181,52 | 265,29 | 314,16 |
| Agent de seguretat .....       | 615,72 | 18,47                    | 49,26 | 98,52  | 160,09 | 233,97 | 277,07 |
| Venedor .....                  | 753,90 | 22,62                    | 60,31 | 120,62 | 196,01 | 286,48 | 339,25 |

CC: categories de Col·lectivitats; B: barem de l'antiguitat al mes.

| CC                     | B      | nre. d'anys d'antiguitat |       |        |        |        |        |
|------------------------|--------|--------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
|                        |        | 3                        | 6     | 9      | 14     | 19     | 24     |
|                        |        | 3%                       | 8%    | 16%    | 26%    | 38%    | 45%    |
| Supervisor .....       | 735,72 | 22,07                    | 58,86 | 117,71 | 191,28 | 279,57 | 331,07 |
| Cuiner .....           | 526,87 | 15,81                    | 42,15 | 84,30  | 136,99 | 200,21 | 237,09 |
| Ajudant de cuina ..... | 474,50 | 14,24                    | 37,96 | 75,92  | 123,37 | 180,31 | 213,53 |
| Rentaplats .....       | 436,83 | 13,10                    | 34,95 | 69,89  | 113,58 | 166,00 | 196,57 |
| Marmitó .....          | 436,83 | 13,10                    | 34,95 | 69,89  | 113,58 | 166,00 | 196,57 |
| Aux. serv. ....        | 436,83 | 13,10                    | 34,95 | 69,89  | 113,58 | 166,00 | 196,57 |
| Ajud. preparador ..... | 582,70 | 17,48                    | 46,61 | 93,23  | 151,50 | 221,42 | 262,22 |
| Assistent .....        | 392,19 | 11,77                    | 31,37 | 62,75  | 101,97 | 149,03 | 176,49 |

## ANNEX 3

## Article 1 (àmbit territorial)

Centres de treball inclosos en aquest Conveni:

Els Llorers: c. Aragó, 121, 08015 Barcelona.

Col·legi San Miguel: c. Rosselló, 175, 08036 Barcelona.

Col·legi Ítaca: c. Numància, 140, 08029 Barcelona.

Acord laboral d'àmbit estatal per al sector d'hosteleria (ALEH).

## RESOLUCIÓ

TRI/3884/2005, de 3 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810232).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Matadepera subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de febrer de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

## RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0810232) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 3 d'octubre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
 Director dels Serveis Territorials  
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007*

**Article 1***Àmbit personal*

Aquest Conveni afectarà totes les persones que presten serveis a l'Ajuntament de Matadepera. S'exclouen totes les persones que presten serveis a Sifasol, Societat Municipal (SIFASOL, SL) els quals no figuren a la plantilla de personal de l'Ajuntament.

**Article 2***Condicions mínimes*

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren a tots els efectes com a mínimes i consegüentment qualsevol pacte més favorable establert entre el treballador/s i l'Ajuntament, amb previ acord dels representants dels treballadors, prevaldrà sobre aquest Conveni. Sempre que la normativa concreta (funcionarial o laboral) així ho permeti la interpretació dels termes de l'Acord i del Conveni col·lectiu haurà de conduir a resultats idèntics, havent-se, en cas que no fos possible, de negociar amb els representants dels treballadors i de l'Ajuntament pactes complementaris als acords en vigor que possibilitin l'equiparació.

**Article 3***Aplicació directa*

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

**Article 4***Publicitat del Conveni*

Amb independència de la seva publicació al DOGC i/o al BOP, i al tauler d'anuncis de l'Ajuntament, es trametrà una còpia a la Federació Catalana de Municipis (FCM) i a l'Associació Catalana de Municipis (ACM).

**Article 5***Vigència i durada*

El present Conveni tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2007 i entrarà a partir del dia en què aparegui publicat en el DOGC (*Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*) i/o en el *Butlletí Oficial* de la Província (BOP), havent estat aprovat pel Ple de l'Ajuntament, i degudament signat per les 2 parts i amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2004. Es prorrogarà tàcitament per períodes successius d'1 any, si no és objecte de denúncia, amb un mínim de 3 mesos d'antelació a la data de venciment inicial. La Comissió Negociadora haurà de quedar constituïda, com a mínim, 1 mes abans de la conclusió de la vigència del Conveni col·lectiu.

Ambdues parts convenen que el Conveni es considerarà denunciat si es fa amb 3 mesos d'antelació al final de la seva vigència, a fi d'iniciar les negociacions i deliberacions del nou acord en data no posterior a 1 mes comptat a partir de la data de la denúncia.

**Article 6***Comissió Mixta Negociadora i de Vigilància*

6.1 La Comissió Negociadora es constituirà en el moment de l'inici de la negociació del

Conveni. Aquesta estarà formada per representants de la corporació i representants del personal en mateix nombre i per igual nombre de suplents. Ambdues parts poden utilitzar els serveis de 2 assessors, amb veu i sense vot.

6.2 Es constituirà, així mateix, una Comissió Paritària de Seguiment i Control, constituïda pels representants de la corporació i pels representants de les centrals sindicals presents a la Mesa General de Negociació i en el seu cas en el Comitè d'Empresa.

Aquesta Comissió es constituirà als 15 dies de la firma del Conveni sense que el nombre total d'integrants sigui superior als 14 membres. Aquesta Comissió es reunirà, quan menys, 1 cop quadrimestralment o sempre que ho estimi necessari alguna de les parts per analitzar temes concrets o exposar les qüestions que procedeixin.

En tot cas, aquestes comissions paritàries podran dirigir-se a la Comissió Mixta Paritària Catalana perquè actuï en la mediació, l'arbitratge i la conciliació en el tractament i la solució de conflictes a l'àmbit de l'entitat local, així com per sol·licitar-li tot tipus d'informació, assessorament i dictàmens d'interpretació de l'Acord.

**CAPÍTOL 2***Condicions de treball***Article 7***Jornada laboral*

7.1 La jornada laboral es fixa en 1.647 hores anuals corresponent al còmput anual de la jornada setmanal de 37,5 hores per a tot el personal. L'horari de treball es distribuirà segons les necessitats del servei i d'acord amb la legalitat vigent.

La corporació podrà distribuir de forma irregular la jornada respectant el còmput anual horari. Les condicions de la distribució irregular de la jornada s'haurà d'acordar amb els representants del treballadors.

7.2 El personal que així ho determini la relació de llocs de treball gaudirà de prolongació de jornada a 40 hores setmanals. El còmput anual serà proporcional al còmput establert com a jornada ordinària.

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

7.4 Quan per necessitats del servei i de manera excepcional segons petició expressa de l'alcalde, regidor delegat corresponent o el cap de departament, es demani la realització d'hores que superin la jornada laboral esmentada, aquestes es comptabilitzaran com a hores extres.

7.5 L'horari de treball, per a les oficines municipals, serà el següent: de 8 a 15 hores de dilluns a divendres i 1 tarda amb una franja de 2,30 hores a realitzar entre les 16 i les 19 hores.

La resta de personal no inclòs en l'apartat anterior adequarà els seus horaris en funció de les característiques pròpies del servei.

El personal que presta els seus serveis als centres docents, els dies no lectius, podran realitzar la jornada laboral de forma intensiva.

7.6 Descans o pausa de jornada. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball de

les entitats locals, entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà, com a mínim, 12 hores.

En el règim de jornada s'inclouen els 30 minuts diaris de descans considerats com de treball efectiu, no acumulables diàriament, dels que podrà disposar el personal. L'esmentat període no podrà, en cap cas, afectar la bona marxa del servei.

7.7 Mobilitat horària. En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei, prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

Llevat de pacte en contrari, qualsevol que sigui la distribució de la jornada ordinària o normal de treball, s'establirà en benefici del personal un marge horari de mitja hora a l'entrada de treball, i es recuperarà a la sortida d'aquest el temps de tardança en l'arribada dins d'aquest marge, amb caràcter excepcional.

Llevat de pacte en contrari acordat entre la representació dels treballadors i l'entitat respectiva, el marge horari no serà d'aplicació per aquelles activitats en les quals sigui necessari realitzar el treball en equips o en règim de torns.

7.8 Descans setmanal. Els empleats públics locals en situació administrativa de servei actiu ple tindran dret a un període mínim de descans setmanal de 2 dies ininterromputs que, normalment, comprendrà el dissabte i el diumenge, llevat en aquelles dependències, activitats o serveis que hagin d'organitzar-se per torns de treball, en aquells casos haurà de regular-se per l'autoritat o òrgan competent de l'entitat respectiva altre règim de descans laboral, mitjançant pacte negociat amb els corresponents òrgans de representació sindical i del personal, tenint en compte el següent:

7.8.1 El descans corresponent al personal que realitzi treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte, a altre dia de la setmana anterior o posterior.

7.8.2 Es considerarà dissabte, diumenge o festiu, el temps que hi ha entre les 22 hores del dia de la vigília i les 24 hores del dia festiu.

**Article 8***Calendari laboral*

Com a norma general són laborables tots els dies de l'any, excepte els dissabtes, diumenges (o de descans setmanal) i els 14 dies aprovats per la Generalitat de Catalunya com a festes oficials a Catalunya, inclosos els 2 dies festius locals aprovats per aquest Ajuntament.

El calendari laboral anual es confeccionarà i aprovarà abans de l'inici de l'any de mutu acord amb els representants dels empleats públics. També es podrà confeccionar per períodes més curts. D'acord també amb els representants dels empleats públics.

Un cop fixada a cada entitat la distribució de la seva jornada anual de treball i establerts els corresponents horaris, tenint en compte els 14 dies festius establerts al calendari oficial per a la Comunitat Autònoma de Catalunya, qualsevol disminució posterior de la jornada de treball motivada per petició escrita de la representació majoritària dels treballadors tindrà caràcter de recuperable.

No es tindrà en compte a efectes de la durada de la jornada ordinària o normal l'excedent d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres

i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

#### Article 9

##### Vacances

9.1 El personal tindrà dret a gaudir, per cada any de servei efectiu, comptat des de l'1 d'agost al 31 de juliol següent, de 23 dies laborables, o els dies que en proporció correspongui al temps treballat, a repartir en 1 o 2 tornos; sense perjudici d'altres acords pactats per ambdues parts, comptats des d'agost fins a l'agost següent.

Tot el personal tindrà dret a 1 dia hàbil addicional al complir 15 anys de servei. Afegint 1 dia hàbil més al complir 20, 25, i 30 anys de servei, respectivament.

9.2 El període habitual de fer les vacances queda comprès entre els mesos de juliol i agost, si bé a petició del treballador es podrà realitzar en un altre període, d'acord amb el responsable del departament. L'assignació dels tornos corresponents a vacances es realitzarà de forma rotativa entre el personal dels departaments, sempre que no hi hagi acord entre els treballadors. Es garantirà la realització de la meitat del període de vacances dins del període habitual i es procurarà que la resta estigui comprès en els mesos de juny a setembre.

9.3 Quan, per necessitats del servei, el treballador es vegi obligat a fer les vacances fora d'aquest període, es compensarà amb 1 dia més de vacances per cada 6 dies que s'hagi d'efectuar fora del període marcat (juliol i agost) amb un màxim de 2 dies de compensació.

9.4 En el cas de baixa per maternitat, si coincideix amb vacances, aquestes s'aturaran i es podran realitzar fins al 15 de gener pròxim.

9.5 Quan, per necessitats del servei, el treballador es vegi obligat a fer les vacances fora d'aquest període, es compensarà amb 1 dia més de vacances per cada 6 dies que s'hagi d'efectuar fora del període marcat (juliol i agost) amb un màxim de 2 dies de compensació.

9.6 La llista d'assignació del període de vacances serà aprovat abans del dia 30 d'abril, d'acord amb els representants dels treballadors.

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

9.8 En els supòsits excepcionals a què es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret que se li abonin la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir. En cas que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus dretshavents.

9.9 El període de gaudir de vacances podrà ser interromput si hi ha circumstàncies extraordinàries com malaltia o accident greu en tots dos casos amb hospitalització, conservant l'interessat el dret a completar el seu període un cop transcorregudes aquestes circumstàncies, encara que havent expirat ja l'any natural a aquest període correspongui.

9.10 En cas que l'entitat, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudir 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 ocasionat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

#### Article 10

##### Dies d'assumpes personals

S'acorda establir 9 dies d'assumpes personals, els quals es distribuïran mitjançant tornos per Setmana Santa i Nadal d'acord amb els representants dels treballadors i la resta dels dies de lliure disposició, prèvia petició de l'interessat/ada (amb una antelació mínima de 2 dies a la data interessada), i s'han de gaudir dins de l'any natural. Per a la denegació a aquesta sol·licitud de gaudi d'aquests dies de lliure disposició haurà de ser suficientment motivada per necessitats del servei, obligant-se el departament a facilitar altra data alternativa de gaudi.

Quan per raó del servei no s'hagin pogut gaudir en els períodes establerts podrà acumular-se a les vacances d'estiu com a màxim 2 dies d'assumpes personals i 1 amb caràcter general.

No obstant això, a petició del treballador i el servei ho permeti es podrà atorgar en qualsevol altre període.

Els dies per assumpes personals a què fa referència aquest article computaran com a dies efectivament treballats.

#### Article 11

##### Permisos i/o llicències

11.1 Permisos i/o llicències amb caràcter no recuperable i retribuïdes.

Els empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera, 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 estable dels empleats públics, acreditant-t'ho amb el corresponent certificat de convivència. No obstant això, als efectes d'acreditació de la unió de fet, s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinat, el dia de l'enllaç. Si el sol·licitant ha de desplaçar-se fora de la localitat de residència però a la mateixa província, es concedirà 1 dia més. Si ha de desplaçar-se fora de la província però dins de Catalunya 2 dies més; i si és fora de Catalunya 2 dies més. Amb un màxim total de 4 dies continuats. Necessàriament el dia o 1 dels 2 dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Naixement, adopció o acolliment d'un fill: en els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, l'empleada o empleat té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta

hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descons obligatori per a la mare.

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

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

c) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinat; 2 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat. Si el sol·licitant ha de desplaçar-se fora de la localitat de residència però a la mateixa província, es concedirà 1 dia més. Si ha de desplaçar-se fora de la província però dins de Catalunya 2 dies més; i si és fora de Catalunya 3 dies més. Els dies podran utilitzar-se dins de les 2 primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient en el centre hospitalari es de 5 o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les 2 primeres setmanes des de la intervenció.

d) Canvi de domicili: per trasllat de domicili dins de la localitat de residència 1 dia hàbil continuat, si el trasllat és a una altra localitat, 4 dies de permís.

e) Deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per complir-lo.

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

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit que el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els 2.

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

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

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament

posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

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

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

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix l'apartat a) o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics al part, previ avís i justificació.

h) Paternitat: els empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera tindran dret a un permís de 10 dies dels quals 5 seran retribuïts i 5 opcionals sense retribuir, com a dret individual del pare, sense que aquest període es resti de les 16 setmanes de descans a què té dret la mare.

i) 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'entitat local de referència; 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 realització.

El centre convocant haurà de ser oficial, en tenen 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.

j) Visites mèdiques. Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques en centres sanitaris públics i privats per a si mateix, fills, així com per acompanyament del cònjuge o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat i aquests tinguin la impossibilitat de fer-ho per si mateixos.

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

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

11.2 Permisos i llicències no retribuïdes, situacions administratives

11.2.1 Cura de menors i familiars:

a) Cura de menors i disminuïts: els empleats que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els empleats tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, l'empleat o empleada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

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

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

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

11.2.2 Llicències per assumptes particulars i propis:

El personal de l'Ajuntament tindrà dret a una llicència per assumptes particulars o propis, sense cap necessitat de justificació, sense cap re-

tribució i amb una durada de 6 mesos com a màxim. L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament.

11.2.3 Situacions administratives:

Quant a les excedències es regularà per allò previst a la legislació aplicable.

En el cas dels empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera, la reincorporació al treball actiu, després de l'excedència, es realitzarà el mes següent de la sol·licitud.

Article 12

*Absències al treball*

En el supòsit de falta d'assistència al treball per qualsevol motiu, caldrà comunicar-ho al respectiu departament o al cap de personal, dins la primera hora de treball del dia de l'absència. S'haurà de presentar el corresponent comunicat escrit indicant el motiu.

Article 13

*Avís de cessament*

L'empleat públic de l'Ajuntament de Matadepera que vulgui cessar voluntàriament ho haurà de comunicar per mitjà d'un escrit adreçat a l'Alcaldia amb una antelació de 15 dies (o el que correspongui segons la legalitat vigent). En cas de no avisar es descomptarà 1 dia de salari de la liquidació corresponent per cada dia de preavís. L'Administració municipal complirà la seva obligació de preavís en el mateix termini i haurà de comunicar dita circumstància de forma simultània als representants dels treballadors.

Article 14

*Mobilitat*

14.1 Per a qualsevol trasllat o canvi de lloc de treball motivat per substitució d'altres treballadors per baixa, vacances o imperiosa necessitat, primarà la voluntarietat i afinitat dels llocs de treball, i en tot cas, es comptarà amb el mutu acord de les persones afectades i de la representació del personal per arribar a un acord. En tot moment es garantirà la prestació del servei.

14.2 Els canvis de lloc de treball del personal no podran fomentar-se en criteris arbitraris o sancionadors, llevat que siguin com a conseqüència d'un expedient disciplinari. Excepte en aquest últim cas, no poden suposar cap distorsió per l'afectat.

14.3 El personal podrà permutar el lloc de treball amb personal d'altres entitats locals, sempre que l'interessat no hagi complert 62 anys, pertanyi al mateix grup i categoria professional, així com que el lloc de treball i la plaça siguin d'igual classe. Caldrà acord previ de les dues administracions i informe favorable del cap del departament. Les permutes tindran caràcter voluntari per la qual cosa no podran generar altres expectatives de dret. El consistori facilitarà els tràmits i les gestions que calguin quan un treballador es desitgi canviar o permutar amb un altre estament oficial.

14.4 El Ple de data 31 de gener de 2005, va adoptar l'acord de dissolució del Patronat Municipal de Cultura. El personal d'aquest passarà a integrar-se dins la plantilla de l'Ajuntament, en l'Àrea de Cultura, ocupant una plaça, i categoria idèntica, a la que mantenia al Patronat Municipal de Cultura, computant el temps presat a efectes dels triennis meritats.

14.5 Funcionarització: s'iniciarà un procés d'estudi i avaluació, *a posteriori*, de la revisió dels llocs de treball, per valorar la funcionarització voluntària de la plantilla que així ho desitgi. En tot moment respectant la mateixa categoria laboral així com sou, lloc de treball, funcions assignades o qualsevol altre acord o nivell de què el treballador gaudeixi. L'Ajuntament es compromet a complir amb el que estableixi la nova Llei de funció pública, pel que fa a funcionarització del personal.

#### Article 15

##### *Règim disciplinari*

Respecte a la tramitació d'expedients per infraccions i sancions serà d'aplicació el règim disciplinari general propi dels funcionaris de l'Administració local.

Es considera falta mot greu la persecució sexual, en qualsevol dels dos sentits, fonamentalment en el supòsit que es produeixi des de i amb aprofitament de posicions de superioritat jeràrquica. Així també es considerarà molt greu l'assetjament moral, la persecució sindical i/o política.

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament davant de qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació, i en general de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

De tots els expedients i les sancions s'informaran els representants sindicals. Igualment els representants sindicals dels treballadors podran assistir a les compareixences del treballador si així ho demana.

#### Article 16

##### *Oferta pública d'ocupació (selecció de personal)*

16.1 La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

16.2 L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

16.3 L'ingrés del personal es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixi els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat.

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

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

16.6 El conjunt de llocs de treball existents a l'entitat conformen la relació de llocs de treball.

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

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

#### Article 17

##### *Provisió de llocs de treball*

Tots els llocs de treball de les entitats han de ser proveïts mitjançant concurs, amb les excep-

cions recollides a la relació de llocs de treball.

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

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

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

17.2 Les convocatòries contindran necessàriament:

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

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

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas no podrà ser inferior a 20 dies naturals, comptats a partir de l'endemà de la darrera publicació en el *Butlletí Oficial* corresponent.

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

17.4 Quan un dels mèrits sigui la formació, es valoraran de forma idèntica els cursos realitzats a partir de l'Acord de formació contínua per a l'Administració pública (AFCAP), sigui quin sigui el promotor del curs.

17.5 Els empleats públics que obtinguin un lloc mitjançant concurs no podran ser-hi en els successius que es convoquin dins dels 2 anys següents.

#### Article 18

##### *Foment de la promoció interna i formació*

18.1 Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a cossos o escales del grup immediatament superior al qual pertanyin, o del mateix grup.

18.2 Per concórrer a les proves de promoció interna, l'empleat públic ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver completat 2 anys de serveis en aquest com a empleat i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala al qual aspira a ingressar.

18.3 L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs oposició als cossos i escales en què la llei no ho impedeixi i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el cos o escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran

ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència.

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

#### 18.5 Formació

S'establirà un pla de formació pels treballadors i treballadores lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal.

En l'elaboració i el seguiment del pla de formació hi participarà la representació sindical i es constituirà una Comissió Paritària de Formació.

La corporació promocionarà, així també, la formació permanent, tant teòrica com pràctica del seu personal, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament.

En el moment que la formació sigui a petició del consistori, l'Ajuntament facilitarà, proporcionarà i assumirà les despeses de dietes, desplaçament i matriculació i material didàctic. En aquest sentit, es facilitarà la distribució de la jornada laboral i els torns per a la realització d'aquests estudis.

Quan aquesta formació sigui a petició del treballador/a, es garantirà el dret del personal a la participació en els cursos de formació i reciclatge corresponents al seu nivell, a la seva categoria i a les seves condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat en tot cas serà d'aplicació el Reglament de formació vigent a la corporació.

S'estableix un mínim de 2 cursos de reciclatge i formació en tots els departaments per a la millora dels serveis, de manera anual.

De la mateixa manera, l'Ajuntament organitzarà cursos de català i en facilitarà l'assistència del seu personal, ja sigui a nivell elemental o de perfeccionament.

#### Article 19

##### *Salut dels empleats; dels comitès de seguretat i salut i dels delegats de prevenció*

#### 19.1 Objecte

19.1.1 Aquest article té com a objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant Llei 31/1995) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics afectats per aquest pacte. D'acord amb la complexitat i dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

19.1.2 Per tant la participació dels empleats públics afectats per aquest pacte, en matèria de salut laboral i prevenció de riscos laborals, s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants especialitzats en aquesta matèria a través dels òrgans creats a l'efecte per aquest pacte, podent-ho fer directament quan no existeixi cap de les figures que els representi.

19.1.3 Totes les parts signants vetllaran pel seu estricte compliment, per l'aplicació de tota

la normativa vigent, inclosa la Llei 31/1995, les seves disposicions de desplegament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.

#### 19.2 Delegats de prevenció

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

19.2.2 A l'Ajuntament, organismes autònoms o patronats afectats per aquest pacte, es designarà, com a mínim i amb caràcter general, un delegat de prevenció en representació del personal funcionari i un altre en representació del personal laboral.

19.2.3 En aquells ajuntaments on existeixin diferents òrgans de representació, junta de personal, i comitè d'empresa, els delegats en prevenció seran designats per les organitzacions sindicals presents als dits òrgans de representació i en proporció al seu nombre i representació, d'acord amb l'escala establerta a l'article 10.4 d'aquest pacte per a cadascun dels òrgans de representació.

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

Fins a 49 treballadors: 1 delegat de prevenció.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

A partir de 4.001 treballadors: 8 delegats de prevenció.

19.2.5 La designació del delegat de prevenció es farà per i entre els propis funcionaris o personal laboral, a proposta dels representants dels treballadors.

19.2.6 Competències i facultats dels delegats de prevenció.

19.2.6.1 Són competències dels delegats de prevenció les següents:

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

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

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

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

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

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

Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, apartat 1 de la Llei 31/1995. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció a través dels corresponents comitès de seguretat i salut.

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

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

a) Exercir una tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

19.2.6.2 Així mateix els delegats de prevenció estan facultats per:

a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, als inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball, a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

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

d) Rebre de l'Administració les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

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

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995.

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

#### 19.2.7 Garanties dels delegats de prevenció

19.2.7.1 Els delegats de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que disposen els representants del personal laboral o funcionari als ajuntaments i organismes afectats.

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

#### 19.2.8 Crèdit horari

El temps utilitzat pels delegats de prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes a l'article 36 de la Llei 31/1995 serà considerat com d'exercici de les funcions de representació, a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals, previst a la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

En tot cas, tindrà la consideració de temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altra reunió convocada per l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals, així com les visites previstes en les lletres a) i c) de l'article 36.2 de la Llei 31/1995.

19.2.9 Indemnitzacions per despeses de desplaçament

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

Per assistència a les reunions de les comissions paritàries de prevenció de riscos o a la Mesa de Negociació General.

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

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

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

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

#### 19.3 Els comitès de seguretat i salut

19.3.1 Els comitès estaran formats per tots els delegats de prevenció del personal funcionari i pels delegats de prevenció del personal laboral, segons estableix l'article 7 d'aquest pacte, d'una banda, i pels representants de l'Ajuntament o organisme de què es tracti en nombre igual als delegats de prevenció, de l'altra.

19.3.2 Podran participar en les reunions dels comitès de seguretat i salut, amb veu però sense

vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció, així com també els treballadors que tinguin una qualificació especial o informació concreta respecte dels temes debatuts en el si del comitè. Igualment podran participar, amb veu i sense vot, els assessors que les organitzacions sindicals o l'Administració creuin necessaris.

19.3.3 Tots els delegats de prevenció de qualsevol dels organismes afectats per aquest pacte, encara que no pertanyin al mateix comitè de seguretat i salut, podran assistir a les seves reunions, amb veu però sense vot.

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

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

19.3.6 Sempre que hi hagi modificació del nombre de treballadors inclosos en un comitè de seguretat i salut, s'adequaran el nombre de comitès o la seva composició, segons s'escaigui.

19.3.7 Els comitès de seguretat i salut, les comissions de seguiment i les meses de negociació es regiran per les seves pròpies normes reglamentàries.

19.3.8 Competències i facultats dels comitès de seguretat i salut

19.4 Els comitès de seguretat i salut tenen les competències següents:

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

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

19.4.1 En l'exercici de les seves competències, els comitès de seguretat i salut estan facultats per:

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

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

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

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

19.4.2 D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, respecte a la col·laboració entre empresaris, en els supòsits de la realització simultània

d'activitats en un mateix centre de treball, els treballadors d'empreses contractades o subcontractades per les entitats afectades per aquest pacte que desenvolupin la seva activitat en els centres de treball d'aquests organismes estaran representats pels delegats i delegades de prevenció membres del comitè de seguretat i salut del centre de treball, en cas que els treballadors no tinguessin representants en la seva pròpia empresa, en altre cas, els representants de l'empresa subcontractada formaran part del comitè de seguretat i salut, amb veu i vot, de l'organisme contractant.

#### Article 20

##### *Condicions de treball de toxicitat o especial penositat o perillositat*

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

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

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

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

Els ens locals han de veure's obligats a proporcionar als empleats públics que presten els seus serveis davant terminals d'ordinador, pantalles, etc., totes aquelles mesures de protecció necessàries per prevenir els perills de malaltia o accident derivats del seu treball, atenint-se als punts que tot seguit s'indiquen:

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

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

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

20.7 En aquells casos de dedicació exclusiva amb pantalles de visualització, es procedirà a realitzar un estudi exhaustiu del lloc de treball en concret i previ informe del comitè de seguretat i salut, s'establiran les mesures correctores adients, i es preveuen entre aquestes, possibles pautes de descans i/o canvis de l'activitat. En el

termini d'1 mes a partir de la constitució dels comitès, aquests han de començar l'anàlisi del contingut de l'estudi i el seu planning de realització. En qualsevol cas, correspondrà al comitè de seguretat i salut el seguiment i control del compliment dels apartats anteriors.

#### Article 21

##### *Revisions mèdiques*

L'Ajuntament garantirà als empleats públics, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats i empleades públiques pot constituir un perill per si mateix, per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La corporació donarà coneixement previ al comitè de seguretat i salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al comitè de seguretat i salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

En el reconeixement ordinari anual es procurarà incloure, sense perjudici de l'aplicació de la normativa, revisions ginecològiques i revisions de pròstata per més grans de 45 anys, i tindrà caràcter voluntari per als treballadors.

#### Article 22

##### *Vestuari i condicions de feina*

22.1 L'Ajuntament facilitarà vestuari i distintius d'identificació a tots els treballadors que ho necessitin i pels següents col·lectius:

Brigada d'obres  
Personal d'esports  
Notificador

Personal de manteniment

La roba d'hivern s'entregarà abans de l'1 d'octubre i la d'estiu abans de l'1 de maig.

El personal que rebí l'esmentada roba o distintius resta obligat i és responsable de tenir-ne cura del seu ús.

En el supòsit que es trenqui, s'estripi o es faci malbé visiblement qualsevol peça de roba de treball, ja sigui per defecte de fabricació o per altra circumstància relacionada amb la prestació del treball, i sempre que no sigui imputable a la negligència de la persona interessada, l'Ajuntament procedirà a la seva reposició.

La roba de la feina té com a utilitat la realització dels treballs per la qual ha estat lliurada, per tant, qualsevol ús que se'n faci contrari a l'establert, queda prohibit. En tot cas, l'ús de la roba de treball es limitarà a la jornada laboral.

Els distintius també seran reposats a petició de l'interessat en cas de pèrdua o deteriorament. Malgrat això, hauran de tenir una durada raonable.

Vestuari per brigada d'obres i serveis:

Anualment:

Peces d'hivern: 3 camises de màniga llarga; 2 pantalons; 2 jerseis; 2 armilles reflectores i 1 parell de botes.

Peces d'estiu: 3 camises; 2 pantalons i 1 parell de calçat d'estiu.

Cada 2 anys: 1 anorac sense mànigues; 1 anorac o caçadora.

Cada 3 anys: 1 impermeable i 1 parell de botes de goma.

22.2 Es revisaran i es tindrà cura de les condicions de seguretat i salut en els diferents centres de treball de l'Ajuntament, tenint en compte molt especialment el següent:

22.2.1 S'instal·laran escalfadors, armariets, dutxes, etc., per al personal, en els centres de treball que ho necessitin (brigada d'obres, etc.), d'acord amb el que estableixi la legislació vigent.

22.2.2 El personal es compromet a tenir cura i mantenir les esmentades instal·lacions en bon estat, de forma que permetin la seva normal i correcta utilització.

22.2.3 Les treballadores embarassades tindran dret al canvi provisional de lloc de treball des del principi de l'embaràs, quan les condicions de treball d'aquest lloc puguin suposar un risc per a la salut de la mare i/o del fetus.

22.2.4 Tot aquell mobiliari que resulti perjudicial per als treballadors serà substituït amb caràcter immediat.

En tot allò que no està expressament regulat en aquest Conveni sobre seguretat i salut en el treball, serà d'aplicació les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

### CAPÍTOL 3

#### Condicions econòmiques

#### Article 23

##### Retribucions

Les retribucions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord s'incrementaran d'acord amb allò que fixi anualment la Llei de pressupostos general de l'Estat.

Als empleats públics inclosos en l'àmbit de l'Acord, se'ls abonaran 2 pagues extraordinàries anuals corresponents a juny i desembre, amb els conceptes establerts legalment.

El sistema retributiu s'estructura en retribucions bàsiques i complementàries.

23.1 Les retribucions bàsiques estan integrades pels conceptes retributius de:

Sou base: la quantitat d'aquest concepte serà la prevista per cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Triennis: la quantitat d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat. El concepte de remuneració de l'antiguitat de tot el personal serà per triennis vençuts.

Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup mantenint els triennis esmentats o consolidats amb anterioritat, d'acord amb la normativa vigent.

23.2 Es consideren retribucions complementàries els conceptes retributius següents:

Complement de destinació: retribueix el lloc de treball i és d'assignació generalitzada, en un nivell o altre a tots els llocs. La Llei preveu 30 nivells de complement de destinació i fixa els imports amb caràcter general.

S'aplicaran els complements de destinació equiparant perquè tots els treballadors/ores que

ocupin el mateix lloc de treball tinguin el mateix grau de complement.

Complement específic:

Sota la denominació de complement específic s'estableixen diferents quanties destinades a retribuir unes altres condicions del lloc de treball d'acord amb la seva jornada, dificultat tècnica, perillositat, penalitat, dedicació especial, etc.

La seva quantia la determinarà anualment l'òrgan competent a cada entitat local, tenint en compte les especials condicions de treball esmentades, sempre que aquestes es donin, que, per tant, seran modificades en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball, per part de l'òrgan competent delegat.

L'Ajuntament de Matadepera amb la finalitat de promoure una política activa d'ocupació especialment als col·lectius amb més dificultats d'inserció (joves, majors de 45 anys, dones) disposa que al personal de nou ingrés li correspondrà el nivell retributiu que correspongui segons el sistema d'avaluació del lloc de treball i s'abonarà, si correspon la seva aplicació, el següent percentatge indicatiu de la retribució referit al complement específic 1. Període primer any 50%, període segon any 75%.

Es crearà una Comissió de Seguiment per avaluar el nivell d'aprenentatge i adaptació, rendiment, aptitud i eficàcia del treballador en relació amb les principals tasques de lloc, a l'efecte de determinar el percentatge a aplicar o el cobrament del 100% de la retribució que correspongui.

Per a la determinació del percentatge a aplicar es computaran prèviament tots els períodes contractuals a l'Ajuntament (serveis generals i/o organismes autònoms)

Complement específic 1: import resultant de l'aplicació del sistema de valoració de llocs de treball.

Complement específic 2: nocturnitat.

S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit l'efectuat entre les 22 i les 6 hores.

Els treballadors que prestin servei durant el torn de nit rebran per aquest concepte la quantitat de 1.800 euros anuals repartits en 12 pagues.

Els treballadors que realitzin hores en torn nocturn rebran aquest complement de forma proporcional segons el següent quadre:

2 hores en període nocturn: 450 euros.

2-4 hores en període nocturn: 900 euros.

4-6 hores en període nocturn: 1.350 euros.

6-8 hores en període nocturn: 1.800 euros.

Els empleats públics que realitzin hores en torn nocturn dins la seva jornada de treball amb caràcter excepcional rebran aquest complement de forma proporcional.

Complement específic 3. Torn partit

S'entendrà per treball en torn partit la jornada que es realitzi en 2 etapes de matí i de tarda.

Els empleats públics que prestin servei durant el torn partit rebran per aquest concepte la quantitat de 600 euros anuals repartits en 12 pagues.

Complement específic 4. Festivitat

S'abonarà a tot el personal que dintre de la seva jornada ordinària inclogui dissabtes o diumenges i/o festius per un import de 20 euros diaris.

Per al personal que treballa caps de setmana alternats, per tant com a mínim 4 dies festius es preveu un plus de 1.120 euros anuals repartits en 12 pagues.

Es meritara proporcionalment a la jornada efectivament realitzada.

Aquest plus té com a objectiu retribuir el dia festiu efectivament treballat.

S'aplicarà en els llocs que es determini en la corresponent relació de llocs de treball i no serà aplicable als llocs de comandament.

Complement específic 5. Prolongació de jornada

Els llocs definits a la relació de llocs de treball que tinguin assignada una prolongació de jornada percebran una compensació proporcional a la jornada ordinària establerta per al seu lloc de treball dels conceptes de salari base, complement de destinació i específic.

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

Correspondrà a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels empleats públics que en mereixin la percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin, sense perjudici de les atribucions que corresponen a l'Alcaldia.

Es crearà una Comissió formada per representants dels treballadors i de l'Ajuntament per tal d'elaborar els criteris generals del complement de productivitat.

Serà objecte d'aplicació dels incentius de la bossa de productivitat tot el personal amb un mínim d'1 any d'antiguitat.

La valoració dels factors de productivitat es realitzarà durant els mesos de gener i/o febrer, respecte de les comeses o activitats realitzades l'any anterior. L'aplicació dels incentius de productivitat es realitzarà el primer trimestre de cada any sent el primer any d'aplicació el 2005, corresponent el primer abonament el primer trimestre de l'any 2006.

L'Ajuntament destinarà un 1'5% de la massa salarial per crear la bossa de productivitat.

Els criteris d'aplicació d'aquest complement no seran únicament en relació al salari percebut per cada treballador.

Complement personal transitori (CPT)

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

#### Article 24

##### Definició i valoració de llocs de treball

24.1 Durant la negociació del present Conveni, s'ha realitzat la valoració de llocs de treball de la corporació que ha estat lliurada al conjunt de treballadors/ores i que conté el Manual de funcions resultat de l'estudi retributiu de l'Ajuntament.

24.2 L'aplicació del resultat de la valoració de llocs de treball tindrà efectes econòmics a partir de l'1 de juny de l'any 2004.



24.3 La corporació destinarà una quantitat per tal de corregir les desviacions retributives que es posin de manifest amb la valoració de llocs de treball, a partir de la data anteriorment esmentada i una altra quantitat per les diferències dels complements de nocturnitat, torn partit, festivitat i prolongació de jornada que tindran efectes des de l'1 de gener de 2004.

24.4 En el cas que resulti de la valoració de llocs de treball una retribució menor de la que rep el treballador en el moment de l'aplicació de la valoració esmentada, aquesta s'integrarà en el complement específic.

#### Article 25

##### Adscripció a un altre lloc de treball

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

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

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

#### Article 26

##### Cobrament mensual. Nòmina

Les nòmines s'expediran amb el model oficial, i serà d'aplicació a aquests efectes el que es disposa en l'Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social de 27 de desembre de 1994, per la que s'aprova el model de rebut individualitzat de salaris. Aquest reflectirà els conceptes retributius acreditats pels treballadors, degudament desglossats i amb expressió de les retencions practicades, i s'entregarà al treballador una còpia degudament emplenada.

L'ingrés de la nòmina als comptes es farà el dia 28 de cada mes, excepte el febrer, que s'avançarà al dia 26. Si coincideix en dissabte o festiu el pagament es realitzarà el dia anterior. Pel que fa a les pagues extres corresponents a juny i desembre s'abonaran entre els dies 15 i 20 dels mesos corresponents.

L'Ajuntament abonarà les retribucions mitjançant transferència bancària a l'entitat que el treballador determini.

#### Article 27

##### Serveis extraordinaris

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada de treball establerta.

S'entendrà per hora extraordinària aquella que excedeixi de la jornada establerta. La realització d'hores extraordinàries es limitarà a la necessitat d'efectuar treballs puntuals, urgents o imprevistos. No podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació.

No serà obligatori realitzar hores extraordinàries, no obstant això, l'Ajuntament podrà requerir el personal per portar a terme treballs fora de la jornada habitual per atendre necessitats del

servei i de manera excepcional. Estan prohibides les hores extraordinàries quan tinguin caràcter sistemàtic.

Les hores extraordinàries realitzades podran retribuir-se econòmicament o ser compensades mitjançant períodes equivalents de descans. En la mesura que això sigui possible serà preferent la seva compensació per períodes de descans. Aquests tindran lloc dins dels 3 mesos següents a la realització de les hores extraordinàries.

Serà incompatible la percepció de serveis extraordinaris als llocs de treball amb una complexitat igual o superior C-8.

Als efectes de compensació, els períodes de descans seran els següents:

Taula de compensació d'hores  
En dia laborable, 1 hora extra treballada es compensarà amb 1,15 hora.

En dia festiu diürn o dia laborable a la nit, 1 hora extra treballada es compensarà amb 1,5 hores.

En dia festiu a la nit, 1 hora extra treballada es compensarà amb 2 hores.

En el supòsit de retribució econòmica, el preu de l'hora extraordinària correspondrà a la següent retribució.

##### Any 2004

G: grup; LPD: laboral prolongat diürn; LPN: laboral prolongat nocturn; FD: festiu diürn; FN: festiu nocturn.

| G                 | LPD   | LPN   | FD    | FN    |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| A .....           | 18,23 | 22,26 | 22,26 | 28,50 |
| B .....           | 14,91 | 18,56 | 18,56 | 23,19 |
| C .....           | 13,25 | 16,57 | 16,57 | 20,71 |
| D .....           | 10,61 | 13,25 | 13,25 | 16,57 |
| E .....           | 8,62  | 10,77 | 10,77 | 13,25 |
| E (penositat) ... | 11,58 | 13,86 | 13,86 | 16,57 |

##### Any 2005

| G                               | LPD   | LPN   | FD    | FN    |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| A .....                         | 18,59 | 22,70 | 22,70 | 29,07 |
| B .....                         | 15,21 | 18,93 | 18,93 | 23,65 |
| C .....                         | 13,51 | 16,90 | 16,90 | 21,12 |
| D .....                         | 10,82 | 13,51 | 13,51 | 16,90 |
| D (Festa Major i festius) ..... | 20,08 | 24,10 | 24,10 | 29,89 |
| E .....                         | 8,79  | 10,98 | 10,98 | 13,51 |
| Brig. penositat .....           | 13,39 | 16,07 | 16,07 | 19,93 |

Increment anual pactat per la resta de conceptes salarials.

A partir de l'any 2005 es garantirà que el preu mínim de l'hora extra sigui igual al preu hora ordinària corresponent.

A partir de l'any 2005 les hores realitzades en algun dels següents dies festius s'abonaran amb un 50% més de les quantitats expressats a la relació anterior i només es compensaran en temps de descans a sol·licitud del treballador, excepte pels treballadors de la brigada que s'estableix l'import corresponent a la taula d'hores.

S'entendrà per treballs penosos aquells que consisteixen en la recollida d'animals morts i cementiri.

Festius a Festa Major.  
Festes locals i/o nacionals.  
24 de juny (revetlla inclosa)  
24 de desembre a la nit  
26 de desembre  
31 de desembre a la nit  
5 de gener a la tarda/nit

#### Article 28

##### Dietses i quilometratge

A tot el personal que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca veient-se obligat a realitzar alguna despesa fora del seu domicili, li seran abonades les dietes corresponents, prèvia justificació documental.

La utilització de vehicle propi per raó de serveis tindrà en tot cas caràcter voluntari.

Tot el personal que degudament autoritzat utilitzi vehicle propi per desplaçar-se per motius de treball, rebrà per cada quilòmetre la quantitat de 0,30 euros.

El transport en mitjà públic per raó del servei es compensarà mitjançant l'abonament de l'import del bitllet o factura.

#### Article 29

##### Bestretes i préstecs

L'Ajuntament, dins dels crèdits pressupostaris consignats a l'efecte, podrà concedir bestretes al personal fins a la quantitat equivalent a 2 mensualitats completes i com a màxim fins a 3.000 euros sense interès, i que el perceptor retornarà al fons municipal, en el termini màxim de 6 a 24 mensualitats des de la concessió de la bestreta, d'acord amb la quantitat sol·licitada i segons l'escala que es detalla al peu d'aquest article, mitjançant deducció directa de la nòmina. L'interessat haurà de sol·licitar-ho per escrit. No podrà sol·licitar-se cap nova bestreta fins el compliment de 12 mesos des de l'amortització de la concedida anteriorment, excepte per causa urgent i excepcional.

Escala:  
3.000 euros: 24 mesos  
2.250 euros: 21 mesos  
1.500 euros: 18 mesos  
1.200 euros: 15 mesos  
750 euros: 12 mesos  
300 euros: 6 mesos

#### Article 30

##### Meritació i liquidació

30.1 Les retribucions es meritiran i es faran efectives per mensualitats completes d'acord amb la situació i drets de l'empleat públic referits al primer dia del mes a què corresponguin i ingressades com a màxim el 28 del mes al que merita.

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

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

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

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

## Article 31

*Increment salarial*

Les retribucions dels empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera, durant la vigència d'aquest acord, tindran l'increment previst en els Pressupostos generals de l'Estat.

## CAPÍTOL 4

*Condicions socials*

## Article 32

*Retribucions en situació de llicència per malaltia*

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

32.1 Que la llicència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els 18 primers mesos de la llicència, a la percepció del 100% de les seves retribucions, dins del context d'aquest acord, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

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

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

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

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

## Article 33

*Jubilació forçosa*

La jubilació forçosa dels empleats públics es declararà d'ofici al complir els 65 anys d'edat.

## Article 34

*Assegurança per mort o invalidesa i responsabilitat civil*

L'Ajuntament concertarà una assegurança individual o col·lectiva que garantirà, als seus treballadors compresos a l'àmbit d'aplicació del present acord, i des del moment de la seva incorporació a aquell, la percepció fins a 18.000 euros per a ells o per als seus beneficiaris, en els supòsits de mort per accident laboral o estat en situació d'invalidesa absoluta o permanent, quan derivi d'aquella contingència professional.

## Article 35

*Assistència jurídica*

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte judicial derivat del treball que duen a terme a l'Ajuntament amb terceres persones, llevat dels casos en què actuïn sota els efectes de l'alcohol i/o drogues, actes voluntaris contra tercers, i similars. Assumirà també el pagament dels costos, sancions o multes, si és el cas.

L'Ajuntament de Matadepera assumirà de forma directa i no tan sols subsidiàriament la responsabilitat civil derivada de la responsabilitat penal que s'imputi a treballadors municipals al seu servei, sempre que sigui per l'activitat pròpia del servei públic, llevat dels casos de dol o intencionalitat, i culpa o negligència greus.

## Article 36

*Assegurança responsabilitat civil*

L'Ajuntament concertarà una assegurança que cobreixi les possibles responsabilitats civils que poguessin produir-se pels treballadors del consistori, amb ocasió o com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. La cobertura d'aquesta assegurança de responsabilitat es limitarà solament als assumptes que es derivin directament de l'activitat del treballador davant de tercers, i no fos una actuació negligent que se li pogués imputar al treballador.

## Article 37

*Gratificació per anys de servei*

Aquells treballadors que ja hagin complert, el dia de la signatura del Conveni o en el seu període de vigència, 25 anys de serveis prestats en aquest Ajuntament, rebran una gratificació de 450 euros bruts i gaudiran d'una llicència de 3 dies laborables.

Els permisos s'haurà de gaudir en el termini d'1 any a partir de la data indicada.

## Article 38

*Ajuts socials*

## 38.1 Ajuts mèdics

Seràn beneficiaris d'aquest ajuts tots els treballadors acollits en aquest conveni amb 1 any d'antiguitat. Els ajuts per aquest concepte es lliuraran després de la justificació, amb la corresponent factura original, d'acord amb el següent llistat i quantitats assignades:

IM: import màxim (en euros); PM: període mínim (en anys).

|                               | IM    | PM |
|-------------------------------|-------|----|
| Ulleres completes .....       | 60,10 | 3  |
| Ulleres completes bifocals    |       |    |
| o progressives .....          | 72,12 | 3  |
| Lents de contacte .....       | 64,30 | 2  |
| Renovació de vidres           |       |    |
| per cada un .....             | 30,05 | 2  |
| Plantilles ortopèdiques ..... | 30,05 | 2  |
| Sabates ortopèdiques .....    | 48,08 | 2  |

Els treballadors beneficiats d'aquests ajuts no podran tornar-los a sol·licitar fins que hagi transcorregut el període mínim indicat.

Seràn beneficiaris els treballadors afectats per aquest Conveni els fills menors de 18 anys i el cònjuge o parella de fet.

Aquestes ajudes quedaran suprimides quan siguin ateses per la Seguretat Social.

En cas de trencament o pèrdua justificada de les ulleres per accident laboral s'abonarà el 100% de l'import.

## 38.2 Ajut per naixement, adopció

Es retribuirà, per una sola vegada, als treballadors amb la quantitat de 110 euros pel naixement i/o adopció de cada fill o filla del personal afectat pel present acord.

Per poder accedir a l'esmentada ajuda, l'interessat haurà de sol·licitar-la per escrit, justificant-ne el dret, dins els 3 mesos següents al naixement i/o adopció.

## 38.3 Ajut familiar a fills discapacitats físics o psíquics

Als treballadors que tinguin al seu càrrec, convivint en el mateix domicili, depenent econòmicament d'ells, fills amb disminució física o psíquica acreditades amb el reconeixement de disminució de l'ICASS (Institut Català d'Assistència i Serveis Socials), se'ls abonarà la quantitat de 92,40 euros mensuals, sempre que aquests no percebin ingressos superiors a l'SMI, procedents del treball personal o de pensions d'invalidesa o orfandat.

El treballador estarà obligat a assabentar l'Ajuntament, amb caràcter immediat, de qualsevol modificació en la situació de la incapacitat que sigui determinant de la supressió de l'ajut. Per tal d'acreditar-ho s'aportarà el reconeixement oficial de disminuït.

## 38.4 Ajut per matrimoni o creació de parella o de fet.

S'abonarà als treballadors acollits en aquest Conveni com a ajut per matrimoni o creació de parella la quantitat de 92,40 euros.

Per poder gaudir de l'esmentat obsequi, l'interessat haurà de comunicar-ho dins dels 3 mesos següents al matrimoni o creació de parella i aportant la documentació justificativa corresponent.

## 38.5 Ajut per permís de conduir

L'Ajuntament abonarà les despeses obligatòries derivades de la renovació del permís de conduir a tots els treballadors que utilitzin en el seu servei els vehicles de la corporació.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial amb motiu d'accident de trànsit no impedirà que, mentrestant, el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingués assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, i que l'Ajuntament el/la pugui habilitar en un altre lloc de treball, segons les necessitats del servei; tot això, sempre que la suspensió del carnet de conduir no es degui a ingestió de drogues, a alcohol o a similars.

## 38.6 Potenciació pràctica de l'esport i de la cultura

L'Ajuntament potenciarà que els treballadors municipals estiguin en bona forma física mitjançant l'ús gratuït de les instal·lacions municipals esportives així com dels seus serveis (piscina, gimnàs, etc.).

S'aplicarà un descompte als cursos programats des de qualsevol àrea de l'Ajuntament.

## CAPÍTOL 5

*Del règim de l'exercici del dret de sindicació, acció sindical, representació, participació, reunió i negociació col·lectiva del personal*

## Article 39

*Del dret a la sindicació. Contingut i protecció d'aquest*

39.1 Els empleats públics locals tenen dret a sindicarse lliurement en defensa i promoció dels interessos professionals, econòmics i socials que com a empleats els hi són propis.

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

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

39.4 Les entitats locals dispensaran l'adequada protecció als empleats públics al seu servei contra tot acte antisindical de discriminació o demèrit relacionat amb la seva feina.

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

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

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

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

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

## Article 40

*Del dret a l'acció sindical*

40.1 Configuració i àmbit de l'acció sindical

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

40.1.2 Als efectes del punt anterior, s'entendrà com a àmbit material immediat per a l'acció sindical en les entitats locals, el centre de treball, considerant-se com a tal, tant les seus d'aquestes entitats, com qualsevol altra dependència, establiment, local o centre de treball a aquestes corresponent, que es trobi ubicat en seu físicament distinta.

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

40.2 Seccions sindicals en general

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

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

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

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

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

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

Rebre la més completa informació en tots els assumptes de personal de l'entitat respectiva, això per conducte dels seus responsables de personal.

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

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

En aquest sentit els caps de les dependències o serveis en què tinguin documentació relativa a aquests assumptes, estaran obligats a facilitar-la, permetent la seva consulta i reproducció, sense perjudici de les garanties que s'estimi adients adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants poguessin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

Confecionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural. A aquests efectes, les entitats respectives facilitaran la utilització del mitjans informàtics existents en la l'entitat (intranet, internet i/o xarxa de comunicació electrònica) i disposaran la col·locació al seu càrrec de taulers d'anuncis i taules d'exposició i divulgació amb caràcter exclusiu per a les seccions sindicals, de qualsevol documentació del tipus abans esmentat en tots els centres de treball

pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins d'aquests; el nombre, mides i distribució de taulers i taules serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'entitat respectiva ha de facilitar, a la secció sindical que formalment ho sol·liciti, la utilització de mitjans materials de treball per a la confecció de les publicacions esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no perjudiqui el normal funcionament de la dotació material dels serveis.

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

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

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

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

Plantejar i negociar davant els òrgans resolutoris corresponents de l'Ajuntament, per conducte del responsable de personal, tots els assumptes que procedeixen en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en el que sigui competència de l'Ajuntament. Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada anteriorment.

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

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

40.2.4 Les seccions sindicals legalment constituïdes de l'Ajuntament de Matadepera rebran una aportació municipal no inferior a 400 euros per sufragar costos derivats de la seva activitat.

## Article 41

*Afiliats de les seccions sindicals*

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

Els afiliats a les seccions sindicals acreditades davant la respectiva entitat tindran dret a:

Exercir qualsevol tipus de representació o mandat sindical per designació de la seva corresponent central sindical tant dins com fora del servei, a l'entitat respectiva i en els termes previstos en aquest acord.

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

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

Disposar per al conjunt dels afiliats de 5 dies laborables de llicència per assistir, en temps de servei, a cursos o cursets de formació sindical, congressos i activitats anàlogues de la central sindical a què pertanyi, que haurà de comunicar-ho a l'entitat, amb almenys 48 hores d'antelació a la realització. Aquesta llicència serà retribuïda per als afiliats a les seccions sindicals que la seva central sindical tingui la condició de més representativa.

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

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

#### Article 42

##### *Òrgan de direcció de les seccions sindicals*

L'òrgan de direcció de la secció sindical respectiva constitueix l'òrgan col·legiat de direcció, representació, negociació, mobilització i defensa dels afiliats d'aquesta, essent la seva constitució, composició numèrica, organització i funcionament, competència exclusiva de la central sindical a què pertanyi.

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

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

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

No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a altre lloc de treball amb caràcter

forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al que hagin estat escollits i els 2 anys següents.

Els membres dels òrgans de direcció de la secció sindical, sempre que la seva central sindical tingui la condició de més representativa, disposarà d'un nombre igual d'hores sindicals als representants dels treballadors mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les que els pogués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes.

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

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

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

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

Els delegats que el seu horari de treball sigui de tarda o nit disposaran igualment de les seves hores sindicals, essent compensades en hores de descans en la seva jornada laboral al dia següent.

Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, comitè d'empresa, junta de personal, delegat LOLS i crèdit de la secció sindical. Els membres de la seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les realitzades en 1 mes no superi el total de la borsa.

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

#### Article 43

##### *Delegats sindicals*

En les seccions sindicals acreditades es podrà designar per la central sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertats sindicals (LOLS).

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, junta de personal o comitès d'empresa, així com els drets següents:

Rebre de l'entitat la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels òrgans de representació electes, estant obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que l'entitat assenyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap document lliurat per l'entitat no podrà utilitzar-se fora de l'àmbit estricte d'aquesta o per a finalitats diferents per a les quals van ser lliurats.

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 44

##### *Garanties i facultats dels representants col·lectius dels empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera*

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

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

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

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

No poder ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats amb caràcter forçós en raó precisament del desenvolupament de la seva representació, durant el seu mandat, ni dins dels 2 anys següents a l'expiració d'aquest.

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

Fins a 100 treballadors: 15 hores/mes.

De 101 a 250 treballadors: 20 hores/mes.

Més de 250 treballadors: 40 hores/mes.

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

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

#### Article 45

##### *Capacitats dels representants col·lectius dels empleats públics*

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

#### Article 46

##### *Competències dels representants col·lectius dels empleats públics*

Els òrgans de representació electes tindran les següents competències:

a) Rebre la més completa informació dels assumptes que afecten el personal de la respectiva entitat local, això per conducte dels responsables de personal d'aquesta.

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

c) Plantejar i negociar davant els corresponents òrgans resolutoris de l'entitat local, per conducte del responsable de personal, tots els assumptes que procedeixin en matèria de personal, formar part amb veu i vot de l'elaboració de les bases de les diferents convocatòries, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en allò que sigui competència de l'entitat.

d) Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada en la lletra c) anterior.

#### Article 47

##### *Indemnitzacions per despeses de desplaçament*

Els delegats sindicals de les centrals sindicals majoritàries i els representants col·lectius del

personal laboral tindran dret a percebre indemnitzacions per despeses de desplaçament i dietes si és el cas, en els casos següents:

Per assistència a les reunions de la Mesa de Negociació General, o comissions i subcomissions de seguiment control, o d'altres generades.

Per assistir a reunions fora del centre de treball a assessors o a les seves centrals sindicals.

Per assistir a reunions o assemblees amb treballadors de l'Ajuntament de Matadepera o del Patronat Municipal de Cultura de Matadepera, fora del seu centre de treball.

#### Article 48

##### *Del dret de participació dels empleats públics*

Els empleats públics locals a través de les seccions sindicals i/o els òrgans de representació electes tindran dret a participar en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i precisió social.

#### Article 49

##### *Del dret de reunió dels empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera*

El personal de les entitats locals podrà exercir el dret de reunió amb els requisits i condicions assenyalats aquí.

49.1 Els empleats públics, membres d'una secció sindical podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, fins a 20 hores anuals i en tot cas fora de l'horari d'atenció al públic.

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

49.3 Estan legitimats per convocar reunions del personal d'una entitat local en el seu conjunt:

49.3.1 Organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals.

49.3.2 Òrgans de representació electes.

49.3.3 Qualsevol empleat públic, sempre que el seu nombre no sigui inferior al 40% de la plantilla.

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

49.4.1 Formular amb una antelació mínima de 48 hores, llevat de casos excepcionals.

49.4.2 Assenyalar l'hora i el lloc de celebració.

49.4.3 Remetre dades dels signants que acreditin estar legitimats per convocar la reunió.

49.4.4 Si en el termini de 24 hores següents a la data en què es va registrar la sol·licitud d'autorització, el president de l'entitat o persona delegada no formula objeccions, per escrit, al respecte, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

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

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

#### Article 50

##### *Del dret de negociació col·lectiva empleats públics de l'Ajuntament de Matadepera*

50.1 Els empleats públics al servei de les administracions locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò disposat als punts d'aquest article:

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

50.1.2 Aquesta Mesa negociarà la proposta d'acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics al servei de l'Administració local.

50.2 A l'objecte d'institucionalitzar la representativitat a les negociacions que afecten les entitats locals radicades a la circumscripció territorial actual de la Comunitat Autònoma de Catalunya, se seguiran els següents criteris:

50.2.1 La composició de la Mesa de Negociació serà paritària i els seus components en nombre no superior a 13 per cada una de les parts.

50.2.2 Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria del 60% dels components.

50.2.3 L'acord exigirà el vot favorable, d'almenys, el 60% de cada part a la Mesa.

50.3 A nivell de cada entitat local es podrà constituir una mesa de negociació, la competència de la qual s'estendrà als temes d'aquest acord i aquells temes que no hagin estat objecte de decisió en aquest acord.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les parts signants consideren aquest pacte, conjuntament amb la legislació aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals i disposicions reglamentàries dictades per al desplegament de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, legislació laboral a tots els efectes i, esgotades totes les altres vies d'arbitratge, es sotmetran a la decisió de la Inspecció de Treball els desacords en la interpretació o possibles incompliments dels termes d'aquest pacte.

2.

2.1 Els pactes no previstos, o situacions especials que es puguin portar a terme durant la vigència del present Conveni, hauran de ser negociats entre la representació del personal de l'Ajuntament i dels organismes autònoms municipals.

2.2 El present Conveni deroga expressament tots aquells altres pactes, acords, etc., així com el seu contingut, tant individuals com col·lectius, que haguessin existit amb anterioritat, sempre que no suposin una actuació més favorable pel personal.

2.3 En el que no ha estat disposat o regulat en el present acord, cal atènyer-se al que s'estableix en la legislació vigent que resulti d'aplicació.

(06.095.019)

**RESOLUCIÓ**

*TRI/3885/2005, de 25 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809212).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juny de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809212) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 25 d'octubre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007*

**Exposició de motius**

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

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

**CAPÍTOL 1****Disposicions generals****Article 1****Ambit d'aplicació**

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

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

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

**Article 2****Ambit temporal**

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

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

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

**Article 3****Objecte i norma supletòria**

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

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

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

El Conveni regula i facilita el normal desenvolupament de les relacions de treball del personal de l'Ajuntament, rectifica els anteriors acords i convenis en aquells extrems que modifica, substitueix, renova i clarifica aquelles matèries en les que es produeixi alteracions.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats represen-

tatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió de Seguiment i interpretació per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per a aquest Conveni.

**Article 4****Caràcter**

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

**Article 5****Condicion més beneficioses**

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

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

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

**Article 6****Aplicació favorable**

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

**Article 7****Aplicació directa**

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

**Article 8****Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment**

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

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

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

Interpretació autèntica del text del Conveni en la seva aplicació pràctica.

Resolució definitiva per a les parts sol·licitants o implicades de tots aquells assumptes i reclamacions siguin sotmesos a la seva decisió respec-