

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3612/2007, de 27 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808202).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de març de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808202) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 27 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans per als anys 2006-2009*

**CAPÍTOL I**

*Disposicions generals*

**Article 1**

*Àmbit personal i funcional*

1. El present Conveni serà d'aplicació al personal en actiu de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans i afectarà el personal laboral inclòs a la plantilla orgànica municipal. Resta exclòs d'aquest Conveni el personal de confiança.

2. Igualment aquest Conveni servirà de marc per als diferents organismes que puguin crear-se i serà d'aplicació en aquests, sempre que afecti l'àmbit personal regulat en el present article amb les excepcions establertes en aquest.

## Article 2

### *Àmbit temporal*

1. El present Conveni tindrà una duració de 4 anys, estenent-se la seva aplicació des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2009, ambdues dates incloses, considerant-se prorrogat per tàcita reconducció si no existís denúncia expressa de qualsevol de les parts per a la seva rescissió o revisió, formulada per qualsevol d'elles amb una antelació mínima de 2 mesos a la data del venciment del Conveni.

2. La seva entrada en vigor es produirà un cop sigui signat pels representants dels treballadors i els òrgans de representació de l'Ajuntament i sigui aprovat i ratificat pel Ple de la corporació, procedint-se finalment a la seva publicació en el diari oficial que correspongui.

3. En el supòsit que l'aprovació d'aquest acord o, en tot cas, la seva publicació fos posterior a la data d'1 de gener de 2006, els seus efectes seran retroactius a 1 de gener de 2006.

4. Mentre no sigui expressament aprovat el següent Conveni, el present quedarà prorrogat a excepció del que respecta als efectes econòmics, els quals tindran el mateix tractament que estableixi el Govern de l'Estat a la Llei de pressupostos generals respecte als seus treballadors, i que serà aplicable al personal laboral de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, a excepció que s'arribi a un altre acord salarial.

5. No obstant el que s'indica al primer paràgraf del present article, la vigència del Conveni col·lectiu establerta en 4 anys, queda condicionada al compliment per ambdues parts de l'establert en aquest.

## Article 3

### *Complement ad personam i vigència de la condició més beneficiosa*

1. Es respectaran i mantindran *ad personam*, estrictament a títol individual o col·lectiu, les condicions econòmiques que fossin superiors a les establertes en el present Conveni.

2. No obstant això, solament mitjançant la negociació col·lectiva, quedaran progressivament absorbides amb les millores econòmiques que es vagin acordant i produint.

## Article 4

### *Comissió Paritària de Vigilància: composició i funcions*

1. Es crearà una Comissió Mixta de Seguiment per a la interpretació, vigilància i compliment del present Conveni. Iniciarà les seves actuacions en el termini de 15 dies des de l'aprovació i signatura del Conveni.

2. Correspondrà a la Comissió de Seguiment les funcions d'assessorament i informació de règim interior, interpretació de les clàusules del Conveni, vigilància del compliment del que ha estat pactat, estudi de l'evolució de les relacions entre ambdues parts i, en general, totes les activitats encaminades a afavorir l'eficàcia del present acord, així com aquelles que es trobin establertes per la legislació en vigor.

3. La Comissió de Seguiment estarà formada per 8 membres, 4 dels quals seran representants del consistori i els 4 restants seran representants dels treballadors, 2 dels quals seran escollits pel Comitè de Personal i la Junta/delegat entre els seus membres i 2 en representació de les seccions sindicals legalment constituïdes i que tinguin representació en el Comitè o a la Junta de Personal/delegat. Cada representació designarà un membre suplent, que assistirà a les reunions en cas d'impossibilitat d'un dels titulars de la Comissió.

4. Cada una de les parts que constitueixen la Comissió de Seguiment podrà designar un assessor que comparegui a les reunions periòdiques. En el supòsit que qualsevol de les parts fes ús d'aquest dret, ho posarà en coneixement de l'altra perquè, alhora, procedeixi a la designació si ho estima oportú.

5. La Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, com a mínim un cop al trimestre. De forma extraordinària es reunirà a petició de qualsevol de les parts, per escrit i amb indicació de l'ordre del dia o la incidència a tractar, i amb una antelació mínima de 48 hores hàbils a la data de la reunió.

6. S'aixecarà acta de cada sessió, ordinària i extraordinària, en la qual quedaran recollits els acords i decisions adoptats. Els acords adoptats per la Comissió de Seguiment passaran a la Junta de Govern Local, a la primera sessió que aquesta celebri, per a la seva aprovació, moment a partir del qual seran vinculants.

7. Les normes de funcionalitat de la present Comissió seran determinades de manera consensuada i tindran la finalitat d'aplicar, objectivament i amb rigor, el contingut del present Conveni col·lectiu.

8. No podrà acudir-se a la via de conflicte col·lectiu sense coneixement ni pas previ per la Comissió Paritària, que arbitrarà les mesures de solució en la recerca i obtenció d'acord. No obstant això, ambdues representacions acorden incorporar al Conveni la Resolució de 22 de gener de 1992 (DOGC de 12 de febrer de 1992) sobre el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, i en idèntic sentit, si escau, a l'organització CEMICAL, resolucions que tindran caràcter vinculant per a ambdues parts.

## CAPÍTOL 2

### *Jornada, calendari laboral i vacances*

#### Article 5

##### *Jornada laboral*

1. La jornada laboral per a tot el personal subjecte al present Conveni serà de 1.505 hores com a màxim en anys normals i de 1.512 hores com a màxim en anys de traspàs.

2. En l'esmentat règim de jornada s'inclouen els 30 minuts diaris i continus de descans, a què té dret tot aquell personal que faci una jornada laboral de més de 6 hores continuades, considerats com de treball efectiu, no acumulables diàriament. L'esmentat període no podrà, en cap cas, afectar la bona marxa del servei i, en funció d'aquest, serà establert l'horari general de l'esmorzar. En les àrees o llocs on sigui necessari establir torns, l'horari d'esmorzar, pel que es destinen 30 minuts diaris de descans, es realitzarà, entre el personal assignat a aquells, en 2 torns amb la finalitat de no desatendre l'efectivitat del servei.

3. L'horari de treball com a norma general serà de 8 a 15 hores a excepció de determinats llocs de treball que per la seva singularitat pot ser un altre, quedant reflectit a les corresponents fitxes descriptives de cada lloc de treball.

S'acorda en aquest punt una flexibilitat horària de 15 minuts, exclusivament a l'entrada del treball, a recuperar durant el mes següent.

a) Brigades municipals d'obres i de jardineria: del mes d'abril al mes d'octubre, ambdós inclosos, el seu horari de treball serà de les 7 del matí a les 2 de la tarda. Del mes de novembre al mes de març, l'horari serà de les 8 del matí a les 3 de la tarda. Els treballadors amb un fill menor de 6 anys al seu càrrec podran optar a mantenir tot l'any l'horari de 8 del matí a 3 de la tarda.

b) Brigada municipal d'electricistes: el seu horari serà de 7 del matí a les 2 de la tarda el torn de matí i de tres quarts de 2 de la tarda a tres quarts de 9 de la nit el torn de tarda.

El servei de guàrdia començarà el divendres a les 20.45 hores i acabarà el diumenge a les 24 hores. Té com a objectiu donar resposta a les possibles urgències

relacionades amb l'àmbit d'actuació de la brigada d'electricitat així com l'atenció d'actes culturals i socials.

No es considerarà urgència cap treball pendent de la jornada laboral.

També resten exclosos del servei de guàrdia tots els actes i treballs relacionats amb la Festa Major, Nadal i Fira Palau.

El límit màxim d'hores de servei durant una setmana de guàrdia serà de 14 hores, i en cas de ser superat es procedirà a l'abonament de l'excés en concepte d'hores extres.

El personal de guàrdia té l'obligació d'estar localitzable mitjançant un telèfon mòbil i no podrà abandonar el servei sense abans haver trobat un substitut que garanteixi el servei.

El personal de guàrdia disposarà del mitjans, a nivell particular, per poder desplaçar-se al més ràpidament possible fins al lloc on s'hagi produït l'emergència.

c) Escoles bressol

Jornada docent: de 9 a 13 hores i 30 minuts i de 15 a 17 hores, de dilluns a divendres amb un total de 1.248 hores lectives anuals i en anys de traspàs s'afegiran 6 hores i 30 minuts d'una jornada més aquesta quantitat.

Jornada no docent: un total de 257 hores i en anys de traspàs s'afegiran 30 minuts a aquesta quantitat i es destinaran a la realització d'informes, projecte curricular, seguiment de les programacions, decoració de l'escola, formació continuada, atenció als pares, reunions, etc. El pla de distribució serà presentat cada mes al Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament.

Calendari de les escoles bressol

El calendari laboral de les escoles bressol s'adaptarà al que disposi la Generalitat en matèria educativa i a títol orientatiu serà el següent:

Any 2007

Horari lectiu

Del 8 de gener al 29 de juny i del 6 de setembre al 21 de desembre, ambdós inclosos.

Horari no lectiu

Del 2 al 13 de juliol, ambdós inclosos i els dies 3, 4 i 5 de setembre.

Setmana Santa, del 2 al 9 d'abril ambdós inclosos.

Vacances d'estiu, del 27 de juliol al 31 d'agost, ambdós inclosos.

Nadal, inici el 24 de desembre.

Any 2008

Horari lectiu

Del 7 de gener al 27 de juny i del 4 de setembre al 22 de desembre, ambdós inclosos.

Horari no lectiu

De l'1 al 15 de juliol, ambdós inclosos i els dies 1, 2 i 3 de setembre.

Setmana Santa del 17 a 24 de març, ambdós inclosos.

Vacances d'estiu del 25 de juliol al 29 d'agost ambdós inclosos.

Nadal, inici el 23 de desembre.

Any 2009

Horari lectiu

Del 7 de gener al 26 de juny i del 4 de setembre al 23 de desembre.

Horari no lectiu

De l'1 al 15 de juliol ambdós inclosos i els dies 1, 2 i 3 de setembre.

Setmana Santa, del 6 al 13 d'abril ambdós inclosos.

Vacances d'estiu, del 28 de juliol al 31 d'agost ambdós inclosos.

Nadal, inici el 24 de desembre.

El mes de juliol serà no lectiu del dia 1 al dia 15 així com els 3 primers dies de setembre. La resta de dies de juliol serà per compensar les hores no lectives realitzades de més durant el curs, així com vacances. Per Nadal seran compensades la resta d'hores d'excés.

Per altres tasques escolars, que es realitzaran sempre a criteri de l'equip pedagògic com a exemple:

Realització de jornades de portes obertes: els membres de l'equip pedagògic que hi participin percebran una gratificació, en la nòmina corresponent al mes de la seva realització, de 71,77 euros per a l'exercici 2007 i s'actualitzen cada exercici amb l'IPC de Catalunya.

Colònies: s'estableix una gratificació, a percebre per totes les educadores participants de les escoles bressol, de 103,48 euros per a l'exercici 2007, a percebre al mes de juny; aquesta quantitat s'actualitzarà cada exercici amb l'IPC de Catalunya.

Les educadores suplents disposaran d'1 hora no lectiva al mes per a reunions.

d) Escola de Música

d.1 Calendari laboral

El calendari laboral estarà regit pel que marki el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya per als centres docents no universitaris, si bé amb les particularitats següents:

Des de la finalització de les classes fins al 15 de juliol i de l'1 de setembre fins a l'inici de les classes, els professors realitzaran les tasques que l'equip directiu consideri oportunes per al bon funcionament del centre, com tancar el curs, preparar el nou curs, confeccionar horaris, revisar programacions, revisar materials i espais, valoració per àrees del passat i el futur curs, etc.

En el període comprès entre el 16 i el 31 de juliol, el personal de l'Escola Municipal de Música estarà exempt d'assistir al centre en concepte de les hores extres realitzades durant el curs escolar en l'organització i assistència dels concerts de la mateixa.

d.2 Vacances d'estiu

El personal de l'Escola de Música, com a personal docent, tindrà dret a les vacances que s'estableixen a l'article 8 del present Conveni.

d.3 Hores no lectives

El còmput total d'hores lectives de tot el professorat a la setmana és de 179,50. Es reconeix un 10% més d'aquestes hores com a hores no lectives a partir de l'1 de setembre de 2007 i a distribuir proporcionalment a les hores que actualment realitzen els membres d'aquest col·lectiu.

e) Recepcionistes i telefonistes

Ajuntament:

Matins, de dilluns a divendres, de 7.55 a 14.25 hores. Tarda, de dilluns a divendres, de 14.25 a 20.55 hores, excepte el dijous, en què l'horari s'incrementarà en 1 hora més.

Dissabte, fins a la realització del còmput setmanal, es farà alternativament per part del personal adscrit al servei, l'horari de 9 a 13 hores.

Can Cortès:

Matins, de dilluns a divendres, de 8 a 14 hores.

Tarda, de dilluns a divendres, de 16 a 22 hores.

Dissabte, fins a la realització del còmput anual d'hores, alternativament per part del personal adscrit al servei, l'horari de 9 a 14 hores i de 16 a 21 hores.

4. La jornada de treball es computarà de manera que al principi i al final de la jornada els treballadors es trobin en el seu centre de treball.

5. A les àrees o llocs on sigui necessari establir torns, l'horari d'esmorzar, al qual es destinen 30 minuts diaris de descans, es realitzarà, entre el personal assignat a aquells, en 2 torns: el primer des de les 9 a les 9.30 i, el segon, des de les 9.30 fins a les 10 hores, amb la finalitat de no desatendre l'efectivitat del servei.

6. Tindran dret a una reducció de la jornada de treball de, com a màxim, la meitat i amb la reducció de, com a màxim, un terç de les seves retribucions i com a mínim d'1 hora i amb la reducció proporcional de les seves retribucions, els treballadors que ho sol·licitin, atenent les següents clàusules:

a) Els que per raó d'ordre legal tinguin al seu càrrec directe algun menor de 6 anys, o alguna persona discapacitada física, psíquica o sensorial, qualsevol que sigui la seva edat, i que no realitzi cap activitat retribuïda.

b) Per malaltia o incapacitat física de qualsevol familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quant a gaudir la reducció d'un terç de la jornada, s'analitzaran les peticions de manera individualitzada i la Comissió de Seguiment farà la valoració de si es pot gaudir la reducció de manera acumulada o no. En el supòsit d'adopció, en el cas que el nen adoptat tingui els límits d'edat que estableix la llei, s'aplicarà per analogia el mateix que s'aplicaria en cas que fos biològic.

## Article 6

### *Calendari laboral*

1. El calendari laboral comprendrà les festes oficials, que seran les que anualment aprovi la Generalitat de Catalunya, i s'afegeix a aquestes, els 2 dies festius més, en qualitat de festes locals, a establir per l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans atenent la tradició i transcendència de les festes dins del municipi.

2. El calendari laboral per als anys 2007, 2008 i 2009 comprendrà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada un d'aquests anys, sent el que publiqui la Generalitat de Catalunya més els 2 dies de festes locals que establirà l'Ajuntament a cada exercici.

3. De conformitat amb l'article 148.3 del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, Llei 30/1994 de mesures per a la reforma de la funció pública, Llei de la funció pública de la Generalitat de Catalunya i el Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Generalitat, s'acorda establir 9 dies per a assumptes personals, els quals es distribuïran, mitjançant torns, part a Setmana Santa, part a Nadal i la resta, de lliure disposició. El personal que esculli fer un torn de descans no podrà disposar de la resta de dies dels altres torns.

4. Els dies d'assumptes personals no podran acumular-se als dies de vacances excepte en situacions i casos especials i la prèvia aprovació de l'Ajuntament.

5. Amb anterioritat a l'1 de desembre, pel que fa al torn de Nadal, així com amb anterioritat a l'1 de març, en relació a la Setmana Santa, cada servei elaborarà un esquema o pla en el que figuri el personal que es beneficiarà dels assenyalats períodes de descans, amb la finalitat que s'asseguri la prestació i bona marxa del servei. Es facilitarà una còpia dels esmentats quadres de torns al Comitè de treballadors.

6. Ateses les peculiars característiques que presenten aquests dies de permís per assumptes personals, regulats per norma legal, el seu gaudi queda exempt de justificació per part dels treballadors que en facin ús.

7. Per poder gaudir d'aquests dies serà necessari sol·licitar, per escrit, la concessió del permís, amb una antelació mínima de 3 dies a la data interessada. La denegació, que serà motivada, de produir-se, només podrà fonamentar-se en les necessitats justificades del servei i atenent la bona marxa d'aquest, essent definitivament concedit el permís, si bé en diferent dia i sense denegació possible, a la tercera sol·licitud que efectui l'interessat.

8. Els dies de permís per assumptes particulars no podran acumular-se als d'altres anys, i se'n farà ús dins l'exercici a què corresponguin i, com a màxim, fins al 31 de gener de l'any següent, finalitzant la seva acreditació el 31 de desembre de cada any.

9. Els qui per incapacitat temporal (baixa per malaltia o intervenció quirúrgica) o per cobrir serveis mínims, no puguin gaudir dels dies de permís per assumptes particulars o propis durant els torns de Setmana Santa o Nadal, en podran fer ús en altres èpoques de l'any, amb independència del moment en que s'hagi efectuat la baixa, sense que no contradigui el que es diu en el punt anterior.

10. El calendari laboral de 2006 a 2009 es regularà d'acord amb el calendari oficial de la Generalitat de Catalunya.

11. Les festes intersetmanals tindran la consideració de festives pels treballadors que, per motius de serveis, hagin de treballar aquests dies, i tindran dret a fer-les en una data posterior.

12. Pel que fa a les educadores de les escoles bressol s'acorda que, en relació als 9 dies d'assumptes personals, que d'aquests 9, 7 seran dies fixos i distribuïts entre Setmana Santa i Nadal i quedaran establerts en el calendari escolar; pel que fa als 2 dies restants, del total de 9, el seu gaudiment estarà a criteri de les educadores.

#### Article 7

##### *Absències al treball*

1. En els supòsits de falta d'assistència al treball per indisposició o altre motiu que no suposi baixa per incapacitat temporal, haurà de comunicar-se a l'àrea, regidoria, negociat o servei respectiu a l'inici de la jornada de treball, a efectes d'organització i de control, havent d'aportar justificant de l'absència, ja que en cas contrari es computarà aquesta manca d'assistència com a dia per assumptes particulars i, una vegada esgotats aquests, es deduirà, en la seva part proporcional, de la nòmina mensual.

2. Per visites mèdiques realitzades pel treballador o familiar fins al primer grau de consanguinitat, el temps necessari. Indispensable la presentació del justificant acreditatiu de que s'ha efectuat la visita.

#### Article 8

##### *Vacances d'estiu*

1. Les vacances d'estiu seran de 31 dies naturals, podent-se gaudir, a criteri de cada treballador, de la següent manera:

- a) Per mesos, amb independència de que coincideixin amb el mes natural;
- b) Per quinzenes, amb independència que coincideixin amb les quinzenes naturals, o
- c) 23 dies hàbils, es poden fer aquests dies hàbils de manera continua o discontinua.

2. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudiment dels següents dies de vacances anuals:

20 anys de servei: 24 dies hàbils.

25 anys de servei: 25 dies hàbils.

30 anys o més de servei: 26 dies hàbils.

3. Les vacances anuals es podran gaudir en qualsevol època de l'any. Amb caràcter general es mirarà que es puguin gaudir, primordialment per a les persones amb obligacions familiars, en els mesos de juliol, agost i setembre. Es consensuarà amb els representants sindicals els quadrants de serveis en època de vacances. A l'àrea, regidoria, servei o negociat en que, a instància de l'Ajuntament, no pugui fer-se efectiva la fórmula de gaudiment de les vacances dins del període estival (juliol, agost i setembre) per necessitats del servei, al personal afectat se li atorgarà 1 dia més de vacances per cada 15 dies naturals d'aquestes.

4. Les vacances també podran gaudir-se en un altre mes de l'any, sempre a sol·licitud motivada de l'interessat dirigida al responsable de l'àrea, respectant-se les necessitats del servei que seran determinants de la seva concessió o denegació motivada.

5. No obstant les dates del seu gaudiment, l'atribució de les vacances estivals es produirà entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada exercici, de forma proporcional al temps de prestació als seus serveis laborals. Tot el personal ha d'haver fet efectiu el seu dret a gaudir de les seves vacances anuals abans del dia 31 de gener de l'any següent al de l'atribució de les vacances, atès que de no fer-ho així, perdria les que li corresponguessin.

No es poden acumular ni gaudir consecutivament 2 períodes de vacances corresponents a anualitats diferents, com tampoc podran ser compensats mitjançant retribució econòmica.

6. Els treballadors que, per trobar-se en situació de baixa per incapacitat temporal (ja sigui per malaltia, embaràs, infantament o per intervenció quirúrgica), qualsevol que fossin les seves causes, no poguessin gaudir de les vacances anuals en el període estipulat en el present acord, podran realitzar-les fora de l'esmentat període.

7. En el supòsit que la baixa per incapacitat temporal tingui lloc un cop el treballador es trobi gaudint de les seves vacances, aquesta situació interromprà i suspènndrà el seu període de vacances tan sols en el supòsit d'ingrés hospitalari, continuant, una vegada acabada la baixa temporal, les vacances assignades fins a la seva finalització. En aquells casos que en període de vacances es produeixi qualsevol incidència que comporti la immobilització del treballador, s'estudiarà, prèvia petició de l'interessat, per part de la Comissió Paritària si es produeix la interrupció del període de vacances o no.

8. Els treballadors que es trobin en l'esmentada situació de baixa i que persisteixin en la baixa a la finalització de l'any i del període atribuït de vacances sense haver-les gaudit, podran realitzar-les com a màxim fins al dia 31 de gener de l'any següent, any en què disposaran, llavors, de 2 mesos de vacances (el de l'any anterior que no van gaudir per malaltia i el de l'any actual).

9. Amb la finalitat de facilitar la previsió de vacances, serà necessari elaborar per a cada àrea les respectives llistes o pla del personal al seu servei, amb indicació del període de vacances, com a màxim a finals del mes d'abril.

10. La corporació traslladarà al Comitè de treballadors còpia de les esmentades llistes o planificació de vacances, amb una antelació de 2 mesos a la data del seu gaudi.

11. En qualsevol cas, les vacances d'estiu es donaran a conèixer, mitjançant calendari o llistat a aquest efecte, 2 mesos abans de la data del seu començament, entregant-se una còpia al Comitè de treballadors.

12. Qualsevol variació en el pactat es negociarà entre la corporació i el propi interessat, amb la presència d'un membre del Comitè de treballadors, si és sol·licitat per l'interessat.

### CAPÍTOL 3

#### *Condicions socials*

#### Article 9

##### *Baixes per malaltia o accident*

1. En cas de malaltia o accident, degudament acreditats, l'Ajuntament abonarà als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la totalitat de les seves retribucions, bàsiques i complementàries, garantint el 100% de les seves retribucions durant el període de baixa.

2. El comunicat mèdic haurà de ser presentat a l'Ajuntament durant els 3 següents dies des de la seva expedició pel facultatiu o des de la data de la baixa, de ser aquesta anterior.

3. A efectes de control mèdic pel consistori, caldrà atèner-se al que disposa la Llei 8/1980, de 10 de març, per la qual s'aprovà el text de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per posteriors disposicions i, en especial, a l'article 20.4, de l'esmentat Estatut, així com al Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprovà el text refès de la Llei general de la Seguretat Social, especialment en el seu article 132, així com en les diferents disposicions reglamentàries.



## Article 10

*Salut laboral i seguretat i higiene*

1. El Comitè de Seguretat Laboral constituït en data 5 de febrer de 2001 està format per 2 representants de la corporació i 2 representants dels treballadors.

2. Pel que fa a la seguretat i salut laborals, caldrà atenir-se al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i modificacions posteriors i el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost de 2000, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

3. El Comitè de Seguretat Laboral, a més d'exercir les funcions i les competències legalment establertes, coneixerà les informacions que formuli el personal laboral respecte al control de seguretat i salut laborals i elaborarà el corresponent informe.

4. La representació dels treballadors, com a mesura prèvia que tendeixi a evitar la formulació de qualsevol reclamació en tal sentit davant de l'autoritat laboral, plantejarà necessàriament la qüestió davant l'Ajuntament, qüestió que serà debatuda per la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

5. Ambdues parts es comprometen a garantir la necessària higiene i salubritat en totes les dependències municipals, i es dota els treballadors que ho necessitin, segons el servei que realitzin, dels mitjans de seguretat adequats per a les funcions i els treballs que desenvolupen.

6. Ambdues parts acorden revisar les condicions de seguretat en els edificis i dependències municipals on presti servei personal subjecte a aquest Conveni i, si és procedent, es prendran les mesures necessàries que les garanteixin.

7. Així mateix, l'Ajuntament es compromet a dedicar especial atenció als llocs de treball que es desenvolupin mitjançant la utilització d'ordinadors, col·locant filtres a les pantalles, mobiliari ergonòmic adequat, il·luminació correcta i suficient ventilació. Es posarà especial atenció a les possibles patologies, tant físiques com psíquiques, que el treball mitjançant la contínua utilització d'ordinador pugui produir (afeccions oculars, vista cansada, mal de cap, etc.), seguint-se les recomanacions de les normatives i disposicions aplicables, com temps d'exposició a l'agent i rotació en el lloc de treball. Ambdues parts acorden la instal·lació per al seu bon ús, allà on sigui necessari i no existeixi, d'escalfadors, dutxes i armaris, amb destinació al personal que presti els seus serveis en els diferents centres de treball. Es condicionarà un espai a la nau de brigades per destinar-lo a menjador.

8. El personal es compromet a cuidar i mantenir les esmentades instal·lacions en bon estat que permeti la seva normal i correcta utilització. Una utilització incorrecta, negligent de les esmentades instal·lacions, així com el no-ús per part dels treballadors dels mitjans de seguretat facilitats a ells, donarà dret a l'Ajuntament a qualificar tal infracció per a la imposició de la sanció que correspongui, sens perjudici d'altres facultats que pugués atorgar-li la legislació vigent, escoltada i informada la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

9. Així mateix, ambdues parts es comprometen a dedicar especial atenció als llocs de treball que es desenvolupin mitjançant la utilització d'ordinadors, col·locant filtres a les pantalles, mobiliari ergonòmic adequat, il·luminació correcta i suficient ventilació. Es posarà especial atenció a les possibles patologies, tant físiques com psíquiques, que el treball, mitjançant la contínua utilització d'ordinador, pugui produir (afeccions oculars, vista cansada, etc.), seguint-se les recomanacions de les normatives i disposicions aplicables, com temps d'exposició a l'agent i rotació en el lloc de treball.

10. Es tindrà dret al canvi de lloc de treball des del principi de l'embaràs, quan les condicions de treball puguin comportar algun risc per a la salut de la dona o del fetus.

11. Els treballadors de l'Ajuntament que ocupin llocs de treball que impliquin l'ús continu de l'ordinador s'obliguen a complir les disposicions sobre la seva utilització, guardant la distància adequada a la pantalla, mantenint el filtre corresponent, fent ús de les ulleres aquells que estiguin obligats per prescripció facultativa i mantenint la

pantalla de l'ordinador col·locada en el seu lloc, de manera inclinada cap a la vista del treballador, a una alçada mai superior a la del seu coll o barbeta.

12. El servei de salut tindrà una finalitat primordialment preventiva i disposarà dels mitjans adequats i necessaris per a la consecució del dit objectiu o finalitat.

13. Quan s'aprovi sota control mèdic i informe del servei mèdic de l'empresa, en cas d'existir, o pel facultatiu que designi la corporació, i a instàncies del Comitè, que un treballador resulta perjudicat físicament o psíquicament per l'exercici d'un lloc de treball, se li facilitarà el trasllat a un altre, sense pèrdua de retribucions, a excepció de les pròpies del lloc de treball que deixa d'exercir.

14. S'estudiarà, amb la mútua o mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, la realització de xerrades, col·loquis o curssets sobre seguretat, higiene i salut laborals, dirigits als diferents col·lectius de treballadors, amb una finalitat preventiva i de mentalització sobre la transcendència dels esmentats temes.

#### 15. Assetjament sexual

L'assetjament sexual consisteix en una situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona i en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o bé ofensiu.

L'Ajuntament i la representació dels treballadors i treballadores es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respectin la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen dins del seu àmbit laboral.

Són expressament reprovades totes les conductes de naturalesa sexual que siguin ofensives i no desitjades i s'aplicarà la normalitat disciplinària vigent, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica. En aquest sentit l'Ajuntament es compromet a facilitar l'assessorament i l'assistència específica i confidencial amb un tècnic o tècnica especialitzat per qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

El Ple del Parlament Europeu del 12 de juny de 2002 va aprovar una definició comuna als 15 estats membres, de l'assetjament sexual, i una nova directiva sobre la igualtat de tracte entre homes i dones en el treball. Els estats membre deuen adaptar les seves legislacions abans de final de 2005, i la normativa estén aquesta igualtat a l'accés al treball, als ascensos, la formació continua i les condicions laborals, inclosa la remuneració igual per a funcions equivalents amb independència del sexe del treballador.

#### 16. Assetjament laboral

S'entén per *mobbing*, el qual resta totalment prohibit, qualsevol situació d'assetjament a un treballador davant del que es desenvolupen actituds de violència psicològica (qualsevol acte, conducta, comentari o sol·licitud de naturalesa discriminatòria, ofensiva, humiliant, intimidatòria o violenta, o qualsevol intrusió a la privacitat) de manera prolongada i que condueixi a una conducta social estranya en el marc laboral.

L'Ajuntament vigilarà amb especial sensibilitat tots els casos en què el treballador pugui viure una situació laboral d'assetjament.

### Article 11

#### *Roba de treball*

1. A tots els treballadors que ingressin a la plantilla de l'Ajuntament els seran lliurades peces de roba de treball adequada i usual a l'àrea en què es trobin destinats, pels serveis que hagin de desenvolupar.

2. L'esmentada roba de treball es procurarà de reposar en els períodes que a continuació s'indiquen, de forma i manera que els treballadors disposin en tot moment del seu treball d'aquesta roba.

3. Les peces, atenent cada temporada, s'hauran d'entregar amb anterioritat a les següents dates: 1 d'octubre pel que fa a la roba d'hivern i 1 de maig pel que fa a la roba d'estiu.

4. El retard en el lliurament de la roba de treball esmentada no podrà servir, en cap moment, de justificació o emparament per part dels treballadors per a la suspensió, absència i retard en l'inici dels treballs que realitzin. En el supòsit que això passés, el consistori, un cop escoltats els representants del personal, prendrà les mesures que en dret l'assisteixin.

5. El personal que rebí les esmentades peces de treball resta obligat i és responsable de tenir cura del seu ús.

6. Excepcionalment, podran entregar-se als treballadors les peces de roba amb anterioritat a la periodicitat prevista, en cas que resultin inutilitzables per al treball a causa o com a conseqüència del treball.

7. Es garantirà, tant com sigui possible, la donació de la roba de treball que resulti imprescindible per a la prestació del servei, sempre que les característiques del servei a desenvolupar per ells ho faci necessari.

8. De la mateixa manera, en cas d'absències prolongades al treball, degudament justificades, i ja sigui com a conseqüència de llicència, excedències o incapacitat temporal, es podrà allargar el període de lliurament de la roba de treball que correspondria en proporció a la duració de l'absència.

9. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral participarà en la selecció de peces de roba, amb la finalitat que guardin relació i s'adeqüin als treballs als quals estan destinades. Les peces de roba podran ser modificades quan les escollides no donin el resultat adequat, sempre que es mantinguin els costos totals, i el pressupost de l'Ajuntament ho permeti.

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

11. La roba de feina té com a utilitat la realització dels treballs per als quals ha estat donada, per la qual cosa qualsevol ús que es faci de la roba contrari a l'establert queda prohibit.

12. En tot cas, l'ús de la roba de treball es limitarà a la jornada laboral.

13. La roba de treball que s'entregarà al personal, anualment, serà la que determinarà el Comitè de Salut Laboral amb l'aprovació del Comitè de treballadors, atenent el servei a realitzar en el departament en què es trobi destinat.

14. L'Ajuntament facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis, d'acord amb el que s'especifica a l'annex d'aquest pacte. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

## Article 12

### *Farmaciola*

1. Els centres de treball municipals disposaran de farmaciola de primers auxilis, amb el material necessari i indispensable per poder atendre les cures d'urgència que eventualment poguessin produir-se, amb les lògiques limitacions.

2. L'Ajuntament sol·licitarà a la mútua o mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, tant l'aportació de les farmacioles per a cada centre de treball com la seva reposició i els seus elements sanitaris.

3. La Comissió de Seguretat i Salut Laboral vetllarà i es responsabilitzarà que les farmacioles estiguin sempre en el seu lloc i es trobin proveïdes dels elements sanitaris necessaris per ser utilitzades en cas de necessitat.

**Article 13***Ajuda per naixement o adopció d'un fill*

1. Es retribuirà la quantitat de 141,01 euros per a l'any 2006 i de 144,96 euros per a l'any 2007, quantitat a la que per als anys successius s'hi haurà d'afegir l'IPC a Catalunya de l'any immediatament anterior; la quantitat resultant s'abonarà d'un sol cop i per unitat familiar, pel naixement de cada fill o filla del personal de l'Ajuntament afectat pel present Conveni.

2. Per poder accedir a l'esmentada ajuda, l'interessat haurà de sol·licitar-la per escrit, justificant-ne el dret mitjançant l'aportació del llibre de família, dins dels 5 mesos següents al naixement o a l'adopció.

**Article 14***Ajuda familiar a discapacitats físics o psíquics*

1. Els treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació del present Conveni que convisquin i tinguin al seu càrrec, depenent econòmicament d'ells, algun fill o filla (qualsevol que sigui la seva edat) afectat per una discapacitat física o psíquica, que haurà de ser provada amb el certificat del CAD corresponent, que l'impossibiliti per a la realització de qualsevol activitat remunerada, percebran una ajuda mensual de 141,01 euros per a l'any 2006 i de 144,96 euros per a l'any 2007, quantitat a la que per als anys successius s'hi haurà d'afegir l'IPC real a Catalunya de l'any immediatament anterior.

2. La concessió d'aquesta ajuda serà fixada en cada cas per la Comissió Paritària o de Seguiment del Conveni, basant-se en la documentació aportada pels sol·licitants i el certificat del grau de discapacitat emès per l'organisme corresponent de la Generalitat de Catalunya.

3. El treballador estarà obligat a posar en coneixement de l'Ajuntament, de forma immediata, qualsevol modificació en la situació de la discapacitat del fill o filla.

**Article 15***Borsa d'ajudes socials i ajuda escolar*

1. Es crea un fons social per al personal laboral per a l'exercici de 2006 de 13.438,02 euros quantitat que en anys successius s'incrementarà fins arribar a què la ratio entre la quantitat i nombre de personal sigui idèntica entre el col·lectiu de personal laboral i el del personal funcionari. Aquesta quantitat s'augmentarà en anys successius amb l'IPC de Catalunya.

S'accepta la possibilitat de repartir, a partir de l'1 de gener de 2007, una quantitat fixa mensual en la nòmina i calculada linealment entre tot el personal laboral i proporcionalment a la seva jornada laboral i al temps d'alta en servei actiu en el moment de la concessió de l'ajut i amb una antiguitat mínima de 6 mesos anterior al final de l'exercici.

2. L'Ajuntament disposarà la corresponent consignació pressupostària.

3. Per regular la sol·licitud, concessió i, en definitiva, distribució equitativa del mencionat fons social, s'aplicarà un reglament, que serà elaborat per la Comissió de Seguiment del Conveni.

4. Només tindran dret a gaudir dels beneficis de l'esmentat fons els treballadors amb relació laboral amb el consistori, els seus fills menors de 23 anys que convisquin amb el treballador i que no realitzi cap tipus de treball remunerat i els cònjuges d'aquells que no realitzin cap treball remunerat.

5. En el supòsit que a la finalització de l'any no s'hagués esgotat la quantitat prevista per a borsa d'ajudes socials i escolars, s'acumulària la quantitat que restés al fons social previst per a l'exercici següent.

**Article 16***Indemnització per mort o invalidesa*

1. L'Ajuntament concertarà una assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni i des del

moment de la seva incorporació a l'Ajuntament, la percepció de 23.892,52 euros per a l'any 2007, per a ells o per als seus beneficiaris, en els supòsits de mort per accident laboral o estant en situació de gran invalidesa o invalidesa absoluta, quan aquesta deriva d'aquella contingència professional.

2. L'esmentat import entrarà en vigor a partir de la data de la ratificació del Conveni pel Ple de l'Ajuntament, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre del mateix any, en què serà objecte d'actualització cada any d'acord amb l'increment de l'índex de preus de consum de Catalunya.

3. També tindran la consideració d'accidents de treball, seran els causants per atemptats terroristes i delictes, succeïts tant dintre com fora de l'horari laboral, quan aquests es derivin de la seva condició de personal al servei d'aquesta corporació i els que estableixen la legislació vigent i doctrina jurisprudencial.

#### Article 17

##### *Revisió mèdica*

1. Es concertarà amb les mútues patronals d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social una revisió mèdica a l'any per a cada treballador, de caràcter voluntari, que serà l'adequada per a les condicions laborals suportades pels treballadors i, per tant, determinada per la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

2. El resultat de la revisió serà tramès directament per la unitat mèdica que l'efectuï al domicili del treballador.

3. La corporació només podrà rebre informació sobre els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, en cas d'existir-ne, amb la finalitat d'adoptar mesures que permetin corregir les possibles deficiències.

4. Les revisions mèdiques tindran en compte l'especificitat del lloc de treball.

5. El temps que es destini per a la realització de la revisió serà considerat, en cas de fer-se fora de l'horari laboral, com a aquest i es compensarà aquest temps.

6. Quan en el resultat de la revisió es detecti alguna patologia que, a criteri del metge, pugui agreujar-se específicament pel lloc de treball que ocupi el personal subjecte a aquest pacte, aquest podrà ser traslladat a un altre lloc, sempre a petició expressa de l'interessat i en cas d'existir, sense reducció de les seves retribucions i drets adquirits o reconeguts, ajustant-se, pel que fa a la resta, a l'estructura i característiques del nou lloc de treball.

#### Article 18

##### *Avançaments*

1. Per al personal amb un mínim d'antiguitat de 6 mesos i un contracte superior a un any, podrà sol·licitar un avançament de la seva nòmina consistent en un import màxim de 1.868,57 euros per a l'exercici 2007; aquest import s'actualitzarà anualment amb l'IPC de Catalunya. La quantitat atorgada com a bestreta es tornarà linealment en mensualitats de 66,65 euros mensuals com a mínim per a l'exercici 2007, quantitat que s'actualitzarà anualment amb l'IPC de Catalunya.

2. A l'efecte del còmput de mensualitats per a la devolució de l'avançament, es consideraran 14 mensualitats a l'any, és a dir, les pagues extraordinàries computaran com a mensualitats independents.

3. La devolució dels avançaments concedits es realitzarà, en la forma indicada, i en la mensualitat següent i consecutiva a la data de la concessió.

4. No podrà sol·licitar-se cap nou avançament fins a l'amortització total de l'anterior concedit, a excepció de motivació qualificada d'urgent i excepcional per la Comissió de Seguiment, previ estudi per part d'aquesta.

5. La sol·licitud del dret previst en el present article, s'efectuarà per escrit i es dirigirà a l'Alcaldia, que resoldrà de forma expressa en el termini màxim de 5 dies hàbils a partir de la sol·licitud, concedint-la o denegant-la.

## Article 19

*Jubilació*

1. La jubilació del personal de l'Ajuntament inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni serà a l'edat de 65 anys, amb la possibilitat de continuar treballant en el cas de no complir amb els requisits necessaris marcats per llei.

2. L'edat forçosa de jubilació podrà variar en funció de la normativa superior que regula la matèria, quan aquesta fixi una altra edat diferent, adaptant-se des d'aquest moment a la nova edat i no a la fixada en el present article.

3. Amb motiu de la jubilació del treballador, li serà concedit un obsequi o atenció en reconeixement dels serveis prestats, que en el seu moment serà estudiat per part de la Comissió de Seguiment.

4. No obstant l'edat de jubilació, els treballadors que optin per jubilar-se a petició pròpia abans de complir els 65 anys d'edat, percebran un premi, d'un sol cop, de la quantia i d'acord amb l'escala següent, sent revisat l'import segons l'IPC de Catalunya:

A: anys complets; I: import en euros.

| A        | I         |
|----------|-----------|
| 60 ..... | 16.308,45 |
| 61 ..... | 12.684,35 |
| 62 ..... | 9.060,25  |
| 63 ..... | 5.436,15  |
| 64 ..... | 3.624,10  |

Per tenir dret a la percepció d'aquest premi, el treballador haurà d'haver treballat de forma continuada a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans els 10 últims anys abans de la data de la petició de la jubilació voluntària i haver cotitzat a la Seguretat Social els 15 anys anteriors a la mateixa data.

5. Els treballadors amb una antiguitat a l'Administració pública de 25 anys i amb, com a mínim, 15 anys de servei efectiu i continuat a l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans gaudiran de 15 dies de permís retribuït per un sol cop.

## 6. Jubilació per substitució

Podran acollir-se a aquesta modalitat de jubilació els treballadors que:

- a) Tenir més de 61 anys i no superar els 65.
- b) Reunir les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, amb excepció de l'edat, que haurà de ser inferior, com a màxim de 4 anys, a l'exigida amb caràcter general (65 anys).
- c) Tenir una antiguitat superior a 5 anys a l'Ajuntament.
- d) Tenir un contracte de prestació laboral de jornada completa.

D'acord amb la normativa vigent el treballador que es vol jubilar podrà optar per una reducció màxima d'un 75%.

El treballador que es jubila podrà optar per acumular els temps que li queda en actiu de les següents maneres:

- a. Mensualment. Acumulant les hores en uns dies determinats del mes fins arribar a les hores mensuals que li pertoqui.
- b. Anualment. Acumulant les hores en uns dies determinats de l'any fins arribar a les hores anuals que li pertoqui. Aquesta modalitat tan sols es podrà escollir quan el treballador tingui 64 anys d'edat.
- c. També podrà acumular totes les jornades seguides de treball fins arribar a acomplir el còmput total de la reducció i un cop realitzades aquestes jornades no haver de tornar més.

El treballador que vulgui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació per substitució, haurà de sol·licitar-ho per instància amb un mínim d'1 mes abans de la data de la seva jubilació, tot indicant el percentatge de reducció que vol i la modalitat d'acumulació escollida.

L'empresa iniciarà els tràmits per trobar el nou treballador rellevista, un cop sol·licitat pel treballador, i el termini no serà superior a 3 mesos i un cop el tingui procedirà al relleu immediat.

El treballador que sol·liciti aquesta modalitat de jubilació anticipada i acumuli les jornades en qualsevol modalitat rebrà el percentatge del salari i complements que li pertoquin al llarg de tot el temps que estigui en actiu i l'Ajuntament cotitzi a la Seguretat Social per ell (és a dir encara que acumuli i treballi tot un mes el treballador percebrà aquell mes tant sols el percentatge establert).

El treballador jubilat parcialment percebrà proporcionalment en el moment de la jubilació per substitució el premi per dedicació que marqui el present Conveni com si en aquest moment estigués treballant a jornada completa.

El treballador jubilat parcialment continuarà en la seva condició de participat del Pla de jubilació i prestacions que li corresponguin segons el percentatge de jornada acordat. Si com a conseqüència d'aquest apartat fora precis modificacions i/o especificacions de reglaments de fons de pensions, les parts es comprometen a promoure-les.

El treballador jubilat parcialment es compromet a la jubilació ordinària en assolir els 65 anys, data en què quedarà exhaurida la relació laboral amb l'Ajuntament.

Aquesta modalitat de jubilació parcial s'exhaurirà per les següents causes:

- a) Per accés del treballador rellevat a la jubilació definitiva ordinària.
- b) Per accés del treballador rellevat a la situació d'invalidesa total o permanent, absoluta o gran invalidesa.
- c) Per defunció del treballador rellevat.

## Article 20

### *Assegurança de responsabilitat civil*

1. 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. Es farà arribar cada any, als representants del personal, una còpia de l'assegurança contractada.

2. No obstant l'establert en el punt 1, queden exclosos els assumptes relacionats amb expedients disciplinaris o interns del propi Ajuntament, cobrint l'assegurança de responsabilitat solament els assumptes que es derivin directament de l'activitat del treballador davant de tercers.

3. L'Ajuntament garantirà al seu personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del Conveni l'assistència lletrada així com les indemnitzacions que es derivin, directament i de forma inequívoca, de la prestació dels seus serveis com a treballadors de la corporació sempre que, en el moment de la realització de l'acte presumptament punible, l'inculpat es trobés en perfectes i plenes facultats físiques i psíquiques i no fos una actuació negligent el que se li pogués imputar.

4. Si com a conseqüència d'actes realitzats pel personal es derivessin actuacions judicials que fossin causa de presó preventiva, els familiars en primer grau de consanguinitat que estiguessin a càrrec de l'inculpat percebran les retribucions bàsiques d'aquest fins que els organismes judicials competents en l'assumpte dictin sentència.

5. La retirada del permís de conduir per part de l'autoritat judicial competent als treballadors que condueixin habitualment vehicles municipals, no impedirà que el treballador, mentrestant, continuï percebent les seves retribucions, destinant-lo l'Ajuntament a un altre lloc de treball, en funció de les necessitats del servei, durant el temps de la suspensió.

6. La protecció anteriorment esmentada tindrà lloc sempre que la retirada del permís de conduir durant la jornada laboral no sigui deguda a la ingestió de qualsevol tipus de drogues o d'alcohol o altres activitats negligents imputables al conductor.

## CAPÍTOL 4

*Condicions laborals*

## Article 21

*Plantilla orgànica*

1. S'acorda la contribució dels treballadors, a través dels seus representants legals, en la millora de l'organització, tant del treball com de l'efectivitat i eficàcia del treball, per a la qual cosa s'establiran canals de participació que aportaran idees i/o solucions a estudiar per la Comissió de Seguiment del Conveni.

2. La Comissió de Catàleg i carrera professional composta per 2 membres del Comitè d'Empresa i 2 membres de l'Ajuntament, tindrà com a funcions:

- 2.1 Fer el seguiment de l'aplicació del resultat de la valoració dels llocs de treball.
- 2.2 Estudi de les variacions funcionals dels llocs de treball.
- 2.3 Valoració i concreció funcional de possibles llocs de treball nous.
- 2.4 Seguiment dels mecanismes de promoció interna i formació.

Aquesta Comissió es reunirà com a mínim, de forma ordinària, 2 cops a l'any, i de forma extraordinària, a requeriment d'alguna de les parts.

3. La Comissió de Catàleg podrà sol·licitar a l'Ajuntament i als seus departaments i organismes que puguin crear-se la informació necessària sobre el contingut dels diferents llocs de treball que hagin d'ésser valorats.

4. Els resultats de les reunions i valoracions efectuades per l'esmentada Comissió seran recollides en l'acta que s'aixecarà en cada una d'elles, donant-se trasllat d'una còpia d'aquesta al Comitè de treballadors.

5. En el supòsit de promoció o trasllat voluntari a un lloc de treball no valorat que pugui suposar un canvi de nivell de valoració, el treballador afectat continuarà percebent les retribucions que tingués reconegudes, a excepció del complement de productivitat, fins que el seu nou lloc de treball sigui qualificat i assimilat al nivell que li correspongui.

6. Un cop efectuada la valoració de llocs de treball o elaborada la relació definitiva d'aquests, els treballadors que considerin que les funcions que realitzen no s'ajusten als continguts del lloc de treball assignat podran sol·licitar, a través del Comitè de treballadors, la revisió de la valoració que tenen reconeguda en el lloc esmentat.

7. Per això, el personal interessat tindrà accés a l'esmentada informació, en qualsevol moment, prèvia sol·licitud al Comitè de treballadors.

8. L'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans incorporarà a l'oferta pública de treball del seu personal, de cada exercici pressupostari, aquelles places que la plantilla orgànica consideri de caràcter indefinit, amb la finalitat de proveir-les anualment amb tal caràcter.

9. No obstant això, atesa la situació que travessa no tant sols l'economia de Catalunya, sinó la del conjunt de l'Estat, així com l'elevada pressió fiscal que estan suportant els contribuents, ja siguin empreses o particulars, s'acorda, amb la finalitat d'obtenir un major grau de solidaritat i de pal·liar, en la mesura que es pugui, aquelles greus circumstàncies, reduir al mínim tant les contractacions estructurals a realitzar com les eventuais o per obra o servei determinat.

10. Dins de la reorganització estructural de la plantilla, s'acorda i s'adopta el compromís de limitar al que sigui just, necessari i imprescindible, l'oferta d'ocupació pública afectada durant la vigència del present Conveni col·lectiu.

11. S'establirà un sistema de selecció o accés que, dins dels permesos legalment, sigui el més adequat per minimitzar, en la mesura que es pugui, tant conjunturalment com estructuralment, les relacions laborals temporals que puguin existir en el si de la corporació.

## Article 22

*Proves selectives i contractacions*

1. La Comissió Paritària de Seguiment del Conveni col·laborarà en el contingut de les bases per a la selecció del personal laboral i formarà part dels diferents tribunals de selecció de personal, amb dret a veu però no a vot.



2. En totes les convocatòries es tindrà en compte la reserva de places per a disminuïts físics i psíquics, de conformitat amb el que estableix l'article 61 del Reglament del personal al servei de les entitats locals i, tant com es pugui, s'intentarà millorar i ampliar l'esmentada reserva amb la finalitat d'eradicar la marginació que pateixen els col·lectius esmentats, així com de col·laborar en la seva integració al món laboral en la recerca d'una major solidaritat.

#### Article 23

##### *Mobilitat*

1. L'adscripció als diferents llocs de treball es realitzarà d'acord amb l'establert en l'organigrama de l'Ajuntament i amb criteris de millor funcionament dels serveis, essent comunicada al Comitè de treballadors.

2. Quan s'hagin d'efectuar canvis en els llocs de treball, ja sigui per motius de creació de nous llocs, promoció, baixes prolongades, per imperiosa necessitat o per amortització de llocs de treball, entre d'altres, preval la voluntarietat i, en tot cas, es comptarà amb l'opinió de les persones afectades i del Comitè de treballadors. S'intentarà obtenir el mutu acord entre les parts. Si això no fos possible, hi intervindrà el delegat de personal conjuntament amb la persona interessada si ho requereix, abans de qualsevol modificació de la situació anterior.

En qüestió d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol possible canvi no signifiqui cap distorsió per a l'afectat/ada.

3. Els canvis de lloc de treball del personal no podran fonamentar-se en criteris arbitraris o sancionadors, a excepció que es produeixin com a conseqüència d'un expedient disciplinari o contradictori.

4. Els trasllats es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adequada, i entre el que ocupi la mateixa serà traslladat el de menor antiguitat, a excepció que el més antic no hagués cursat sol·licitud de trasllat, davant la qual cosa tindria preferència; així mateix, també tindrà preferència en els trasllats el personal que té la plaça en propietat abans que el personal que no la tingui. S'informarà de tot el Comitè de treballadors.

5. El personal podrà permutar el lloc de treball amb personal d'altres ajuntaments o, si és procedent, amb personal de l'Administració de la Generalitat, sempre que l'interessat no hagi complert 60 anys d'edat, pertanyi al mateix grup i categoria professional, així com que el lloc de treball i les places siguin d'igual classe i previ acord d'ambdues administracions.

6. Les permutes així realitzades tindran caràcter voluntari, pel que no podran generar drets o expectatives de dret a excepció del nou lloc de treball d'adscripció.

7. L'Ajuntament donarà compte al Comitè de treballadors de la mobilitat funcional, trasllats, permutes, així com sol·licituds de canvis de llocs de treball.

#### Article 24

##### *Promoció interna*

1. Quan en el catàleg de la plantilla orgànica existeixi una vacant, aquesta es cobrirà, dins del que sigui possible i prioritàriament, a través de concurs intern i restringit, al qual podrà accedir tot el personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que, en cada cas concret, es determinin.

2. L'Ajuntament es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna que puguin produir-se en el si de la plantilla orgànica del personal laboral del consistori. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

3. La convocatòria recollirà les dades relatives a l'adscripció orgànica del lloc, nivell assignat, ubicació física, dedicació setmanal, horari de treball i categories que puguin accedir.

4. De la mateixa manera, figurarà a la convocatòria el lloc de presentació de les sol·licituds, així com el termini concedit per formalitzar-les, que, en qualsevol cas, serà d'1 setmana com a mínim, essent els criteris de prova restringits.

5. L'Ajuntament es compromet a efectuar els estudis oportuns en totes aquelles àrees que siguin susceptibles de valoració.

#### Article 25

##### *Llicències i permisos retribuïts*

1. Amb la sol·licitud expressa i per escrit de l'interessat, amb antelació suficient a la data en què es vulgui gaudir, i mitjançant justificació, es concediran permisos retribuïts, sempre que no afectin la bona marxa del servei, en els casos i pels motius següents:

a) Per matrimoni o formació de parella estable inscrita en el Registre de parelles de fet: 15 dies. Per la celebració de matrimoni de persones que tinguin un parentiu amb el treballador de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i amb la posterior justificació: 1 dia (el de la data de celebració del matrimoni), i es pot gaudir d'aquest permís, com a màxim, 2 vegades a l'any (el còmput es farà per anys naturals, de l'1 de gener al 31 de desembre).

b) 5 dies laborables a comptar des de la data de naixement d'un fill/a. En el supòsit de part múltiple, prematur amb necessitat d'incubadora o per mitjà de cesària, s'ampliarà el permís a 6 dies naturals consecutius. En aquest últim supòsit s'exclou el permís o llicència per intervenció quirúrgica que no serà acumulable.

c) Per defunció, malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica del cònjuge o d'un familiar fins al grau de parentiu que s'indica tot seguit els dies que també s'esmenten a continuació:

Parentiu de primer grau de consanguinitat o d'afinitat: 3 dies hàbils (feiners), continuus o discontinus, si és dins de la localitat o bé 5 dies hàbils continuus o discontinus si és en una altra localitat i cal fer desplaçament.

Parentiu de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies hàbils (feiners), continuus o discontinus, si és dins de la localitat o bé 5 dies hàbils continuus o discontinus si és en una altra localitat i cal fer desplaçament.

Parentiu de fins a segon grau de consanguinitat: 5 dies hàbils (feiners), continuus o discontinus, si cal fer un desplaçament fora de la Comunitat Autònoma.

En cas de defunció d'un familiar fins el tercer grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari per assistir al sepeli.

d) Per la realització d'exàmens acadèmics oficials, sempre que tinguin la condició de finals o alliberadors, els dies en què aquests tinguin lloc. En qualsevol cas, és obligatòria la presentació de justificació que acrediti l'assistència a les proves, essent necessari sol·licitar el permís amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la realització dels exàmens. En el cas de personal adscrit a la Prefectura de la Policia Local i faci torns, els efectius que tinguin l'examen el dilluns i treballin el cap de setmana en torn de tarda-nit immediatament anterior a l'examen, podran gaudir de festa el diumenge de 6 hores de la tarda a 6 hores del matí.

e) 1 dia natural per trasllat de domicili habitual dins de la localitat. Si el canvi de domicili comporta trasllat de residència a una altra localitat però dins de la comarca, el permís s'ampliarà fins a un total de 2 dies i de 3 dies si és fora de la comarca.

f) El treballador amb un fill menor de 12 mesos, adoptat o acollit de forma permanent, entenenent el dia de l'adopció legal com a data del naixement de l'infant, tindrà dret a 1 hora diària d'absència del treball per lactància. L'esmentat període podrà dividir-se en 2 fraccions de mitja hora cadascuna. Per pròpia voluntat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal d'1 hora amb la mateixa finalitat. En el supòsit de part múltiple, es disposaran de 2 hores. La mare treballadora també podrà acumular les hores que li correspondrien per a l'alletament per tal de gaudir-les d'un sol cop i de forma continuada immediatament després de la seva baixa per maternitat, i d'aquesta manera es podrà incorporar al seu lloc de treball amb posterioritat a la seva alta. El càlcul d'hores per a l'acumulació el farà el Servei de Recursos Humans. Serà d'aplicació al col·lectiu al que sigui d'aplicació aquest Pacte el dispost a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació

de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

g) El temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu. Quan consti en una norma legal un període determinat, caldrà atènyer-se al que en aquesta es disposi quant a la duració de l'absència i la seva compensació econòmica. Quan l'acompliment del deure a què abans es fa referència suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, el consistori podrà passar el treballador afectat en situació d'excedència forçosa fins al compliment del deure que ha donat lloc a tal situació.

2. Els interessats hauran de sol·licitar la concessió del permís o llicència amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la data en què es vulgui gaudir, a excepció dels casos en què es derivi alguna de les circumstàncies previstes als apartats a) i c) del present article, la sol·licitud dels quals hauran d'efectuar-se com a màxim el dia següent hàbil a aquell en què es produeixi el fet que justifiqui el permís.

3. No podrà començar a gaudir-se del permís o llicència sol·licitat fins a l'obtenció de la corresponent autorització expressa d'aquest per part del consistori.

4. La Comissió Paritària de Seguiment del Conveni, a instància de l'interessat, estudiarà els supòsits de permisos o llicències retribuïts quan es donin o tinguin lloc per altres situacions no previstes en el present article. En qualsevol cas, caldrà atènyer-se al que estableix la legislació vigent.

#### Article 26

##### *Excedències*

Els treballadors amb plaça en propietat podran accedir a la situació d'excedència voluntària, en els casos i condicions establerts en la legislació vigent i, en especial, en el Reglament del personal al servei de les entitats locals, accedint per la mateixa via legal a la reincorporació al seu lloc de treball, amb dret fins a 1 any de la reserva del mateix lloc de treball, en el cas d'excedència voluntària.

#### Article 27

##### *Llicències*

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Conveni que tingui plaça en propietat, i amb una antiguitat mínima en el seu lloc de treball de 2 anys, podrà disposar d'una llicència voluntària de fins a 1 any.

2. En l'esmentat supòsit, es mantindran les condicions i la reserva del seu lloc de treball, sempre que això permeti garantir el manteniment i les necessitats del servei.

3. Aquest dret només podrà ser exercit de nou pel mateix treballador, un cop transcorreguts 2 anys des del gaudi de l'anterior llicència.

#### Article 28

##### *Perfeccionament i formació professional*

1. L'Ajuntament fomentarà la formació professional i el perfeccionament dels seus treballadors en el desenvolupament del seu servei en el lloc de treball.

2. Es crearà una Comissió de Formació composta per 2 membres del Comitè dels treballadors i 2 representants de l'Ajuntament. Aquesta Comissió vetllarà per la formació permanent, tant teòrica com pràctica, del personal comprès en el camp d'aplicació del present Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, d'acord amb el que s'estableix a la legislació específica que resulti d'aplicació en aquesta matèria.

3. A l'inici de cada exercici, l'Ajuntament negociarà amb el Comitè de treballadors els plans de formació o perfeccionament, que podran tenir caràcter plurianual.

4. Es garantirà el dret del personal a la participació en els cursos de formació, reciclatge i promoció interna corresponents al seu nivell, a la seva categoria i a les seves condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat. Si el treballador

ha de fer un curs, ofert per l'empresa, fora de l'horari laboral es compensaran les hores invertides en la realització del curs més el temps de desplaçament, sent la compensació d'1 hora de treball efectiu per cada hora de curs més temps de desplaçament.

Si la realització de l'activitat formativa comporta un cost pel treballador en concepte de desplaçaments i dietes, aniran a càrrec de les partides pressupostàries corresponents.

Es facilitarà la formació en casos de mobilitat.

5. El pla de formació, que serà concret per a cada nivell professional, tindrà com a finalitat, entre d'altres, els objectius generals següents:

Adaptació dels treballadors a les característiques dels seus llocs de treball i millorar les peculiaritats d'aquests amb la finalitat d'optimitzar, racionalitzar i rendibilitzar els temps i treballs:

Utilització de mitjans informàtics.

Atenció al ciutadà.

Tècniques de gestió i direcció administratives.

Planificació, programació i temps de treball.

Entitats locals i de legislació específica orientada a cada lloc de treball.

Promoure el coneixement de les mesures de seguretat i higiene en els diferents col·lectius de treballadors i llocs de treball. Obligacions i responsabilitats dels treballadors.

Fomentar el coneixement i l'ús de la llengua catalana a tots els treballadors de la corporació subjectes a aquest pacte.

#### Article 29

##### *Règim disciplinari*

1. Respecte a la tramitació d'expedients per infraccions i sancions al personal subjecte a aquest Conveni, serà d'aplicació el règim disciplinari general propi dels funcionaris de l'Administració local.

2. De tots els expedients i sancions s'informarà el Comitè de treballadors, que podrà assistir a les compareixences si l'interessat ho sol·licita.

3. Serà considerada com a falta greu la persecució sexual, en qualsevol d'ambdós sentits, fonamentalment en el supòsit que es produeixi des de i amb aprofitament de posicions de superioritat jeràrquica.

#### CAPÍTOL 5

##### *Drets i garanties sindicals*

#### Article 30

##### *Drets i garanties sindicals*

1. Tots els treballadors subjectes a aquest Conveni, així com els seus representants sindicals, gaudiran dels drets i garanties sindicals que estiguin legalment establerts.

2. Les competències dels representants sindicals del personal subjecte a aquest Conveni seran les que estiguin legalment establertes.

3. Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea, per a la qual cosa disposaran d'un màxim de 25 hores efectives anuals. Quant a règim de convocatòries, règim de sessions, funcionament, etc., de les convocatòries, caldrà atènyer-se a la legalitat vigent en cada moment.

4. Els membres de seccions sindicals disposaran d'un màxim de 15 hores anuals per a la realització de reunions de caràcter sindical.

5. Els membres del Comitè de treballadors i del Comitè de Salut Laboral així com el delegat LOLS, disposaran d'un màxim de 25 hores mensuals.

6. Les hores sindicals a reunions amb la corporació no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de les que disposen els delegats/ades de personal i les seccions

sindicals. Tanmateix es compensaran les hores de reunió, fora de la jornada de treball.

7. S'intentarà habilitar en el 2007 un dels espais municipals amb material de suport.

8. Els membres del Comitè d'Empresa gaudiran de les següents garanties: els membres del Comitè d'Empresa disposaran de 25 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions, que podran acumular-se en alguns dels seus membres en la forma i els requisits que a continuació s'estableixen:

8.1 L'acumulació d'hores podrà realitzar-la un o més membres del Comitè d'Empresa d'acord amb les necessitats de les seccions sindicals.

8.2 Als efectes de l'acumulació, el còmput es farà anualment, havent de comunicar per part de les seccions sindicals corresponents, al servei de personal de l'Ajuntament, abans de l'inici de cada any, quin/quina o quins/quines membres del Comitè d'Empresa gaudiran d'aquesta acumulació.

8.3 La resta de membres del Comitè d'Empresa només podran fer ús de les hores sindicals restants del total.

## CAPÍTOL 6

### *Condicions econòmiques*

#### Article 31

##### *Retribucions*

1. S'estableix que el ventall salarial del personal subjecte a aquest Conveni serà d'1 a 3 en tots els conceptes salarials i es reduirà, compensarà i absorbirà en el màxim possible i fins on arribi el complement de productivitat.

2. No es podrà reduir el sou a cap lloc de treball, exceptuant les reduccions de jornada i quan no s'arribi al còmput total d'hores establertes pels contractes a temps parcial.

3. Les retribucions del personal inclòs en l'aplicació del present Conveni seran fixades anualment pel Ple de la corporació, prèvia negociació amb el Comitè de treballadors, d'acord amb l'increment general que fixi anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat i els acords establerts en aquest Conveni.

4. Les retribucions s'estructuraran d'acord amb la legalitat vigent i, en especial, seguint l'estructura establerta per la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, que seguidament es transcriu:

a) Retribucions bàsiques

Salari base i triennis, segons els grups A, B, C, D i E.

Els triennis consistiran en una quantitat igual per a cada grup, acreditant-se cada 3 anys de servei actiu o equivalent en el grup corresponent i fent-se efectius des del primer dia del mes de la data de la seva acreditació. En el supòsit de variació de grup abans del compliment d'algun trienni, s'abonarà com a tal la quantia assenyalada per al grup de destinació.

b) Nivell o complement de destinació

Serà l'estipulat per a cada lloc de treball amb la seva progressió en concepte de carrera professional segons consta en la valoració de llocs de treball, augmentant un nivell cada 2 anys.

c) Complement específic

Sota la denominació de complement específic podran establir-se diferents quanties destinades a retribuir unes altres condicions particulars del lloc de treball, d'acord amb la seva especial dificultat tècnica, dedicació especial, jornada, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, toxicitat o feina penosa.

d) Gratificacions extraordinàries

Dins dels límits establerts legalment, s'abonaran als treballadors inclosos en el Conveni 2 pagues extraordinàries anuals corresponents a juny i Nadal.

L'import de cadascuna serà donat per les retribucions brutes que rebi cada treballador.

L'acreditació de la paga extraordinària de juny es produirà entre l'1 de gener i el 30 de juny de cada any, fent-se efectiva, en funció del temps transcorregut des de l'ingrés, i es reconeix la voluntat de fer-la efectiva el dia 15 o el dia 22 del mes de juny.

L'acreditació de la paga extraordinària de Nadal tindrà lloc entre l'1 de juliol i el 31 de desembre de cada any, fent-se efectiva, així mateix en funció del temps transcorregut des de l'ingrés, i es reconeix la voluntat de fer-la efectiva el dia 15 o el dia 22 del mes de desembre.

Queda expressament prohibit, ja que desapareixeria la finalitat de les pagues extraordinàries, acreditar-les mensualment mitjançant el prorrateig d'aquestes.

5. Es fixa una clàusula de revisió salarial en relació a l'IPC de Catalunya més un 0,5% a pagar en una sola paga consolidable per cada un dels anys de vigència del present Pacte. Aquesta paga s'abonarà durant el primer trimestre de l'any següent consolidant-se aquest import en els mesos següents.

6. Es reservarà una partida pressupostària per aplicar el 0,5% que marca l'Estat per a un fons de pensions.

#### Article 32

##### *Antiguitat*

1. Es reconeixerà l'antiguitat per la percepció de triennis des de la data de l'inici del primer contracte celebrat entre el treballador subjecte a aquest Conveni i l'Administració. L'aplicació del trienni serà automàtica i no caldrà la prèvia petició de l'interessat i s'abonarà en el mateix mes en què es produeix.

#### Article 33

##### *Hores extraordinàries*

1. S'entendran per hores extraordinàries les que excedeixin la jornada laboral, establerta pel lloc de treball.

2. No serà obligatori realitzar hores extraordinàries. No obstant això, l'Ajuntament podrà requerir al personal que porti a terme treballs fora de la jornada habitual a causa de catàstrofe, força major, així com en el supòsit d'atendre a necessitats del servei o d'efectuar treballs puntuals, urgents o imprevistos.

3. Es tendirà a eliminar-ne la realització, estant prohibida aquesta quan tingui caràcter sistemàtic.

4. S'informarà mensualment el Comitè de treballadors, amb indicació del lloc de treball i dels departaments, així com la quantitat d'hores extraordinàries realitzades, amb la finalitat d'estudiar-ne l'eliminació progressiva, a fi i a efecte de substituir-les per contractes temporals estructurals a celebrar amb treballadors en situació de desocupació, si és possible subsidiat, atès l'índex d'atur existent i atesa la despesa que això comporta, amb la finalitat, així mateix, d'aconseguir les condicions òptimes de qualitat de prestació del servei.

5. Les hores extraordinàries realitzades podran retribuir-se econòmicament o ser compensades mitjançant períodes de descans.

6. En la mesura del que sigui possible, es tendirà a la seva compensació per períodes de descans, a criteri del treballador, qui podrà establir si vol compensar en període de descans o cobrar les hores extres realitzades.

7. A l'efecte de compensació, els períodes de descans seran els següents:

1 hora extraordinària en dia laboral: 1 hora i mitja.

1 hora extraordinària en dia festiu o nocturn: 2 hores.

1 hora extraordinària festiva i nocturna: 2 hores i mitja.

L'horari de descans es podrà acumular al llarg de l'any i podrà ser gaudit, prèvia petició, en qualsevol moment d'aquest mateix any i sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin.

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

1 hora extraordinària normal: 12,97 euros per a l'any 2006 i de 13,33 euros per a l'any 2007.

1 hora extraordinària festiva o nocturna: 16,21 euros per a l'any 2006 i de 16,66 euros per a l'any 2007.

1 hora extraordinària festiva i nocturna: 20,26 euros per a l'any 2006 i de 20,83 euros per a l'any 2007.

L'import corresponent a les hores extres realitzades i no compensades mitjançant període de descans, s'abonarà al treballador en el mes següent al de la seva realització.

L'import de les hores extres augmentarà cada any l'increment de l'IPC de Catalunya.

9. En el cas de les brigades i segons els serveis que realitzin en cap de setmana percebran durant tot l'any 20,83 euros per a l'any 2007 per hora extra treballada en cap de setmana.

10. La corporació declararà en la corresponent liquidació a la Seguretat Social les quantitats i imports que pel concepte d'hores extraordinàries s'hagin realitzat pels treballadors mensualment.

11. Per al personal que tingui com a festiu un dia intersetmanal, el diumenge tindrà la consideració de laborable i el dia intersetmanal en què es faci la festa de festiu; per tant, tota hora extra realitzada en diumenge per aquest personal es pagarà com a hora extra normal (tret que sigui nocturna) i tota hora extra realitzada en el dia festiu intersetmanal tindrà la consideració d'hora extra festiva (tret que, a més, sigui nocturna).

#### Article 34

##### *Rebuts de salari i liquidacions mensuals*

1. Els rebuts de salari o nòmines s'expediran en el model oficial corresponent.

2. Aquests reflectiran els conceptes retributius acreditats pels treballadors, degudament desglossats, amb expressió de les retencions practicades i les prestacions de la Seguretat Social o altres mutualitats, entregant-se al treballador una còpia degudament formalitzada de l'esmentat rebut.

3. L'Ajuntament abonarà les retribucions mitjançant transferència bancària primordialment, o bé en el lloc i la modalitat que pugui establir-se en el futur mitjançant acord del Comitè de treballadors.

#### Article 35

##### *Plus de transport i dietes*

1. Quan, per necessitats del servei, sigui necessària la utilització per part dels treballadors del vehicle de la seva propietat, per la realització de les gestions que els siguin expressament encomanades per l'Ajuntament, s'abonarà la quantitat de 0,23 euros per l'exercici 2007 i revisable amb l'IPC de Catalunya pels exercicis següents i per quilòmetre en concepte d'indemnització.

2. De la mateixa forma, seran satisfetes als treballadors les quantitats que, en concepte de dietes, siguin acreditades per aquests amb motiu de desplaçaments en el compliment del seu treball, sempre atenent les quantitats que anualment estableixi la normativa corresponent, en funció del grup professional al qual el treballador es trobi adscrit.

3. L'Ajuntament abonarà el preu del transport corresponent, excepte en serveis de guàrdia, quan els treballadors finalitzin l'activitat en hores imprevistes i això faci necessària la utilització d'un mitjà de transport específic, quan no existeixi el transport públic habitual.

4. S'abonaran els desplaçaments als delegats del Comitè de treballadors i del Comitè de Salut Laboral originats per la realització de la seva tasca a partir de l'

de gener de 2007. L'abonament serà efectiu prèvia justificació del desplaçament. La quantia anual reservada per aquest concepte serà de 172,57 euros per a l'any 2007 i per als anys següents se li aplicarà a aquesta quantitat l'IPC de Catalunya.

#### Article 36

##### *Renovació del carnet de conduir*

L'import de la renovació del permís de conduir als titulars de llocs de treball als quals se'ls exigeixi per al desenvolupament de les seves funcions habituals serà a càrrec de l'Ajuntament.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### *Publicació*

Del present Conveni col·lectiu es realitzarà una publicació, amb l'escut municipal de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, de la tirada necessària per ser distribuït entre tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

#### DISPOSICIÓ FINAL

1. Els pactes especials que es puguin portar a terme durant la vigència del present Conveni hauran de ser negociats, excepte desig en contra de l'interessat, en presència del Comitè de Personal o d'algun dels seus representants.
2. El present Conveni o pacte no derogarà en cap cas les condicions més benèfiques que s'haguessin obtingut en negociacions anteriors.
3. Aquest Conveni s'adaptarà a totes les modificacions en la legislació laboral.

(07.316.109)

---



**RESOLUCIÓ**

*TRE/3613/2007, de 26 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Veripack Embalajes, SLU (abans Autobar Packaging Spain, SA), per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0803222).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Veripack Embalajes, SLU (abans Autobar Packaging Spain, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de juliol de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Veripack Embalajes, SLU (abans Autobar Packaging Spain, SA), per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0803222) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 26 de juliol de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball de l'empresa Veripack Embalajes SLU (abans Autobar Packaging Spain, SA), per a l'any 2007*

**1. Disposicions generals****Article 1*****Àmbit territorial***

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a la totalitat dels treballadors que integren la plantilla de Veripack Embalajes SLU, sigui quin sigui el centre de treball on prestin serveis dins de la província de Barcelona.

**Article 2*****Àmbit personal***

Les condicions d'aquest Conveni afecten tot el personal empleat a l'empresa sigui quina sigui la seva categoria professional, llevat del personal de direcció.