

**RESOLUCIÓ**

*TRE/2591/2008, de 9 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Dalt pels anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0814962).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de febrer de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Dalt pels anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0814962) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 9 de maig de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Dalt per als anys 2008-2011*

**CAPÍTOL 1**

*Disposicions generals*

**Article 1**

*Àmbit funcional*

Aquest Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Premià de Dalt.

Restarà exclòs d'aquest Conveni aquell personal eventual, així com el personal que sigui contractat per a la realització de plans d'ocupació, de desenvolupament local, personal en pràctiques de convenis amb centres docents, o qualsevol altre que sigui com a conseqüència d'una subvenció.

**Article 2**

*Naturalesa del Conveni*

El present Conveni tindrà la naturalesa de conveni col·lectiu en els termes establerts per l'Estatut dels treballadors i en l'àmbit de l'article 1 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors respecte de l'Ajuntament.

### Article 3

#### *Àmbit temporal*

La duració del present Conveni serà de 4 anys.

Aquest Conveni haurà de ser aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Premià de Dalt. La durada del Conveni serà de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011.

#### *Pròrroga, denúncia i revisió*

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 2 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència.

**Denúncia.** Podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries del Conveni. Es realitzarà per escrit amb comunicació a les altres representacions de la Comissió Paritària.

**Revisió.** En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació, es reunirà la Comissió Paritària a la que es fa referència expressa a l'article 5 d'aquest Conveni. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació. Cas de no arribar a un acord, en aquesta mateixa reunió, ambdues parts establiran un calendari de negociació que en cap cas no podrà superar el termini d'1 mes.

### Article 4

#### *Clàusula de garantia*

Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol conveni o acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

### Article 5

#### *Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment*

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 una configuració de membres iguals entre representats sindicals i de l'Administració.

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

1. Interpretació autèntica del text del Conveni en la seva aplicació pràctica.
2. Resolució definitiva per a les parts sol·licitants o implicades de tots aquells assumptes i reclamacions que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes al Conveni.
3. Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral, mediadora o conciliadora.
4. Emissió d'informes sobre les qüestions que les parts els puguin proposar sobre la interpretació d'allò que s'ha pactat.
5. Els acords de la Comissió de Seguiment tindran eficàcia i validesa en l'àmbit del present Conveni. A les seves reunions podran assistir experts en el cas que la matèria objecte de discussió així ho requereixi.
6. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància del CEMICAL que arbitrarà la resolució del conflicte.

### Article 6

#### *Principi de norma més favorable*

Aquest Conveni no afectarà les condicions més beneficioses del treballador. En

cas de conflictes originats entre els preceptes de 2 o més normes, tant estatals o autonòmiques, com del present Conveni, es resoldran mitjançant l'aplicació del precepte més favorable pel treballador.

#### Article 7

##### *Vinculació a la totalitat i ampliació a nous acords*

El present acord forma un tot únic i indivisible, i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no poden ser aïlladament considerats.

No obstant el que disposa el primer paràgraf, podran incorporar-se a aquest Conveni els acords que es preguin com a conseqüència dels treballs que dugui a terme la Comissió Paritària de Seguiment. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per la seva eficàcia, i seran d'aplicació l'endemà de la seva firma.

#### CAPÍTOL 2

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 8

##### *Increment salarial*

L'increment de les retribucions del període 2008-2011 serà el previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Amb caràcter general, els conceptes retributius, els plus i beneficis socials amb contingut econòmic seran actualitzats anualment d'acord amb les previsions d'aquest article.

#### Article 9

##### *Règim retributiu*

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

#### Article 10

##### *Sou base*

El sou base serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

#### Article 11

##### *Antiguitat*

El concepte d'antiguitat serà aquell que sigui establert per la Llei de pressupostos de l'Estat.

Tindran dret a percebre aquest complement tots els treballadors subjectes al present Conveni. En aquest sentit l'Ajuntament reconeixerà a tots els treballadors l'antiguitat per serveis prestats en altres administracions públiques a efectes de còmput dels triennis.

#### Article 12

##### *Complement de millora*

S'aplicarà com a millora els nivells que estableixi la legislació administrativa aplicable a l'Administració local i el Decret 214/90, de 30 de juliol, restant la distribució de nivells supeditada al que s'estableixi en el catàleg o relació de llocs de treball.

La suma dels conceptes següents: dificultat tècnica, especial dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, feines penoses/ perillositat, festivitat, serà d'aplicació al personal objecte d'aquest Conveni en concepte de millora.

S'entendrà que no corresponen a adscripció personal sinó adscripció al lloc de treball.

Les quantitats corresponents a cada concepte es desglossaran en el catàleg o relació de llocs de treball.

#### Article 13

##### *Complement de productivitat*

El complement de productivitat retribuirà l'activitat i dedicació extraordinària, l'interès o iniciativa amb que es desenvolupi el lloc de treball i la seva contribució a la consecució d'objectius concrets.

La valoració de la productivitat s'haurà de fer en funció de les circumstàncies relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball i la consecució de resultats i objectius. El cap de cada departament serà el que valorarà aquesta circumstància.

En cap cas, les quantitats assignades per complement de productivitat durant un període de temps, no originaran dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Les retribucions que donin dret al complement de productivitat seran informades a la Comissió Paritària perquè tingui coneixement d'aquestes.

#### Article 14

##### *Complement de nocturnitat*

Els treballadors que prestin els seus serveis en horari nocturn, percebran un complement de nocturnitat.

A mes vençut els treballadors que realitzin torn de nit percebran a compte d'aquest complement de nocturnitat el 25% del sou base.

Quan algun treballador no realitzi la nocturnitat durant tot el mes complert, per a determinar la quantitat a percebre es dividirà l'import mensual entre 20 dies laborables i es prorratejarà pels dies treballats, descomptant-se els dies d'absència per baixa o indisposició.

#### Article 15

##### *Complement de prolongació de jornada*

Per aquest concepte es retribuirà a tot el personal laboral que desenvolupi una jornada de treball que superi les hores a la setmana fixades amb caràcter general, per al personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt.

#### Article 16

##### *Gratificacions*

1. Aquest apartat s'entendrà exclusivament per a les hores extraordinàries o serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada de treball fixada en aquest Conveni.

Es conceptuen com a hores extraordinàries aquelles que, mitjançant la deguda autorització, pugui prestar-se fora de l'horari habitual de cada personal laboral, per treballs urgents.

Únicament es realitzaran aquells serveis extraordinaris que siguin conseqüència de treball urgents i no previsibles, o els prèviament autoritzats per la regidoria corresponent.

L'import de gratificació per hora extra es fixarà anualment aplicant el mateix percentatge que l'increment salarial, sobre les taules en vigor.

Les hores extres festives o nocturnes s'incrementaran en un 50% afegit sobre el preu de l'hora extra normal.

A aquests efectes, s'entenen hores realitzades en dies festius les que tinguin lloc els dies expressament declarats festius en el calendari laboral i els diumenges per a tot el personal.

Retribució de les suplències d'un altre empleat de superior nivell. Es percebrà la diferència de sou sempre que la suplència hagi estat autoritzada expressament per l'Ajuntament.

2. Campanya de poda realitzada per la Brigada municipal

Durant la campanya de poda que estableixi l'Ajuntament, el cap de la brigada, amb el vistiplau del regidor d'Urbanisme i Obres, informarà el Servei d'Intervenció municipal del personal de la Brigada d'Obres que realitzi treballs de poda dels arbres, percebent els empleats esmentats un plus pels imports que es detallen a continuació:

Per enfilar-se als arbres per podar a raó de 10,75 euros per dia.

Per recollir, tallar i traslladar les branques a raó de 7,17 euros per dia

### 3. Compensació d'hores del personal

Les hores extres, de formació o fora de l'horari habitual que hagin de realitzar-se en motiu d'activitats específiques o puntuals, d'acord amb el següent detall:

Hores de formació realitzades fora de l'horari habitual: es compensaran a raó de 1 x 1.

Hores per activitats puntuals fora de l'horari habitual: es compensaran:

A raó de 1 x 1,75 si són en dia laborable.

A raó de 1 x 2 si són dies festius o nocturnes.

La compensació d'aquestes hores s'haurà de fer sempre tenint en compte que el servei ha de quedar garantit i preferentment dins els 3 mesos següents a la realització de les hores.

Només es podran compensar hores amb la prèvia autorització escrita del regidor.

### 4. Compensació hores personal l'Escola de Música

Les activitats específiques o puntuals que es realitzen al llarg del curs escolar es compensaran en el mes de juliol, d'acord amb el següent detall:

Activitats específiques realitzades durant el curs escolar:

Concert de Nadal i final de curs: 10 hores cadascun.

Concert de Cambra per les escoles del poble: 6 hores.

Concerts d'alumnes realitzats en dies festius: 6 hores.

Concerts realitzats a l'Escola pels mateixos professors i no retribuïts: 10 hores.

Activitats puntuals:

Trobades musicals, intercanvis amb altres escoles, sortides a concerts, etc. realitzades en dies festius: les hores que duri l'activitat x 2.

Les mateixes activitats més substitucions puntuals d'altres professors, realitzades en dies laborables: les hores de l'activitat x 1,75.

5. Amb caràcter alternatiu es compensaran econòmicament, en els següents termes:

C: categoria; HE: hora extra normal; HF: hora extra festiva nocturna.

C	HE	HF
Oficial 1a brigada	16,08	24,66
Oficial 2a brigada	15,00	22,52
Peó brigada / conserges	13,93	21,44
Personal oficines i escoles	18,22	26,80

## Article 17

### *Pagues extraordinàries*

El personal percebrà 2 gratificacions extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre que seran satisfetes amb les nòmines de juny i desembre. La quantia de cadascuna consistirà en 1 mensualitat sencera de sou base, millora i triennis.

L'abonament de les pagues extraordinàries del mes de juny i desembre es realitzarà el dia 22.

## Article 18

### *Dietes i quilometratge*

S'aplicarà el règim de dietes establert per als funcionaris de l'Estat.

Les despeses de transport per raó de servei aniran a càrrec de l'Ajuntament, bé en vehicles oficials o en transport públic. S'entén per transport públic el que realitzi el recorregut d'anada i tornada des del domicili o l'Ajuntament fins al lloc de destinació i el recorregut de tornada.

Els treballadors que, degudament autoritzats, utilitzin el seu propi vehicle, se'ls assignarà la quantitat per quilòmetre que assenyali la legislació aplicable, així com les despeses de pàrquing i autopista.

El pagament d'indemnitzacions es realitzarà com a màxim en el mes següent de realitzats els serveis.

#### Article 19

##### *Ingrés de la nòmina*

La data d'ingrés de la nòmina en els comptes bancaris serà el dia 25 de cada mes. L'Ajuntament confeccionarà un full de nòmina que serà lliurat mensualment a cada treballador, individualment. En aquest full s'hi detallaran el conceptes següents:

Sou base.

Triennis.

Ajudes familiars.

Complement de millora: nivell i import.

Complement de nocturnitat (si s'escau).

Complement de prolongació de jornada (si s'escau).

Complement de productivitat (si s'escau).

Gratificacions (hores extres, si s'escau).

Altres complements (si s'escau).

Retencions de la Seguretat Social.

Retencions de l'IRPF.

Altres retencions.

Així com el nom complet del treballador, antiguitat, categoria i data mensual que correspongui a la nòmina.

#### Article 20

##### *Bestretes i préstecs personals*

Bestretes:

L'Ajuntament concedirà als treballadors inclosos en aquest Pacte, bestretes sense interès, a compte de les retribucions a percebre, en els casos següents:

Per l'import màxim de 2 mensualitats del sou brut que hauran de retornar-se en el termini màxim de 18 mesos. No obstant això, l'interessat podrà retornar-ho amb anterioritat. Es tindrà dret quan a l'empleat se li produeixin necessitats no previstes. Qui l'aconsegueixi necessitarà la firma de l'alcalde i es concedirà en el termini de 8 dies.

No es concediran 2 bestretes seguides llevat que existeixi causa justificada.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en què causi baixa i en el moment en què se li aboni la quitança.

Préstecs:

Es podran atorgar, dins dels límits pressupostaris existents, per:

Compra d'habitatge en propietat o la seva reforma, hipoteques, mobiliari, malalties greus, operacions, etc.

Altres casos no previstos, mitjançant el seu estudi previ.

La quantitat màxima dels préstecs a atorgar al personal s'incrementa fins a 7.896,55 euros, i es crea una bossa anual màxima de 36.000 euros, quantitat que s'incrementarà anualment d'acord amb l'IPC.

S'haurà d'acreditar documentalment les causes que motiven la sol·licitud del préstec.

Aquesta quantitat serà descomptada de la nòmina mensual durant 48 mesos continuats com a màxim, i s'incrementa l'import a retornar amb l'interès que estableixi la Llei general de pressupostos de l'Estat en el moment de la concessió.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'Ajuntament de Premià de Dalt, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en què causi baixa i en el moment en què se li aboni la quitança.

#### Article 21

##### *Paga d'assistència*

S'estableix una prima única, per a tot el personal de l'Ajuntament de 821,00 euros l'any en concepte d'assistència. Anyalment serà augmentada d'acord amb al percentatge pactat de l'any en què esdevingui pel seu abonament.

La quantitat establerta pel l'any 2008 es l'import descrit en el paràgraf anterior (821,00 euros), aquest import es veu ampliat anualment fins l'any 2011 en el qual es quedarà consolidat, segon la taula que es descriu a continuació:

A: anys; I: import en euros

A	I
2008	821
2009	903
2010	993
2011	1.092,75

Aquesta prima es cobrarà anualment el mes de març de l'any següent al que serveixi de base pel càlcul del seu pagament.

Per tenir dret al cobrament de la prima cal complir amb allò que estableix l'article 25, control de presència, d'aquest pacte.

El personal amb una antiguitat inferior a l'any, però que al desembre de l'any sobre el que es calcula la prima sigui superior a 3 mesos, tindrà dret que el càlcul de la seva prima es faci sobre la part proporcional de temps treballat, per mesos sencers i prenent com a tals els períodes que ultrapassin els 15 dies naturals.

El personal que no estigui donat d'alta a l'Ajuntament el mes en què es paga la prima, però que hagi estat com a mínim 3 mesos treballant a l'Ajuntament durant el període de càlcul de la paga, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a la percepció de la part proporcional que li correspongui quan aquesta es faci efectiva al març de l'any següent.

La prima deixarà de percebre's, per cada dia laboral d'absentisme a la feina fins arribar al seu esgotament, d'acord amb el sistema de càlcul següent:

1. Falta d'assistència no justificada: minva d'un 100% el primer dia.
2. Falta d'assistència justificada; minva el 5% el primer dia de descompte i del 2% els dies següents (indisposició, etc.), disposant de 2 dies l'any sense estar subjectes a descompte.
3. Falta d'assistència per malaltia justificada: minva del 5% el primer dia de descompte i el 2% els dies successius. En cas de nova baixa, el 5% el primer dia de descompte i el 2% els dies successius i així successivament a cada nova baixa, disposant de 4 dies l'any sense estar subjectes a descompte.
4. Baixes per maternitat: baixes o permisos per maternitat, o permisos d'adopció: no s'aplicarà cap descompte per aquesta causa.
5. En cas d'ingrés hospitalari, per malaltia o accident no laboral superior a 36 hores; la prima es calcularà descomptant-se del total de dies l'any a treballar el període d'ingrés hospitalari (segons les dades que constin als comunicats de l'ICS per dies hàbils). Si al finalitzar l'hospitalització continua la baixa s'aplicarà el criteri ordinari en cas de malaltia del 2% diari de reducció.
6. Els percentatges de minva ho són sobre el total de la prima, no sobre les quantitats romanents.

7. Aquesta prima no disminuirà en cas que les faltes d'assistència siguin degudes a la utilització dels dies d'assumptes personals o aquells que s'anomenen a la llista de permisos retribuïts. Tampoc no minvaran la prima d'assistència els incompliments de la jornada laboral, per absència justificada, inferiors a 3 hores 45 minuts diaris, ni les baixes per accident de treball. En cas de jornades inferiors a les 7 hores, aquest marge seria del 50% de l'horari.

8. Perquè les baixes per accident de treball no tinguin repercussió en la prima d'assistència, l'Ajuntament podrà reclamar que els volants de confirmació de les esmentades baixes siguin avalats per l'ICS. Si els volants de confirmació no fossin avalats, per negativa dels empleats o discrepància de criteri mèdic del servei designat per l'Ajuntament, els descomptes a aplicar serien els mateixos que en les baixes per contingències comunes.

9. Pel personal amb dedicació a temps parcial, es determinarà el percentatge que suposa la seva dedicació sobre la total i s'aplicarà sobre el total de la prima, per determinar la quantia anual, sobre aquesta s'aplicaran els descomptes que correspongui per faltes d'assistència.

10. Per poder percebre íntegrament la prima d'assistència, el saldo anual d'hores ha de ser positiu, un cop descomptades les hores que pertoquin per les causes legalment establertes. Si el saldo anual d'hores és negatiu en més de 8 hores en cas de jornada completa (o les que corresponguin proporcionalment a la dedicació horària) es perdrà el dret a percebre la prima. En el cas que el saldo sigui negatiu en menys de 8 hores es tindrà dret a percebre el 50% de la prima i sobre aquest import s'aplicaran la resta de deduccions en cas que procedeixi. Als empleats que presentin a data 31 d'octubre un saldo anual negatiu se'ls comunicarà aquest extrem per tal que abans de finalitzar l'any compleixin les seves obligacions horàries.

#### Article 22

##### *Foment de l'ocupació*

S'acorda destinar l'import equivalent a l'1,5% del capital destinat a retribuir el personal laboral de l'Ajuntament per a foment de l'ocupació. Per al càlcul de l'esmentat import es prendrà com a referència les partides destinades a retribució del personal laboral incloses en el capítol 1 del Pressupost de l'exercici anterior.

Per a l'any 2008 es destinarà el mateix percentatge de l'1,5% del capital destinat a retribuir el personal laboral, prenent-se com a referència per al càlcul de l'esmentat import les partides destinades a retribució del personal laboral incloses en el capítol 1 del Pressupost de l'exercici de l'any 2008.

#### Article 23

##### *Valoració dels llocs de treball*

L'Ajuntament de Premià de Dalt realitzarà la valoració de llocs de treball, ampliant l'existent i realitzada per la Diputació de Barcelona, i que serà revisada per aquest quan existeixin llocs de treball de nova creació o que existeixin llocs que han vist modificats les seves funcions o responsabilitats.

L'any 2008 es constituirà la Comissió de Valoració de Llocs de Treball, en la qual hi haurà representants de l'Ajuntament i dels delegats de personal, amb l'objectiu d'equiparar les retribucions entre col·lectius amb categories i llocs de treballs similars.

Les retribucions que perceben els treballadors actualment per sobre de les fixades per les valoracions de llocs no experimentaran cap tipus de reducció. Només s'aplicarà al personal de nou ingrés a l'Ajuntament.



## CAPÍTOL 3

*Condicions de treball*

## Article 24

*Jornada laboral i horari*

La jornada de treball del personal de l'Ajuntament serà la que en cada moment estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

## 1. Personal d'oficines

L'hora d'entrada del personal adscrit a les oficines municipals serà entre les 07.30 i les 08.30 hores del matí i la sortida s'efectuarà entre les 14.30 i les 15.30 hores, de dilluns a divendres i dilluns de 16.00 a 18.25 hores. Els treballadors/ores amb fills menors de 14 anys podran augmentar el marge de flexibilitat a l'entrada fins a les 9.00 hores. La recuperació de l'horari flexible s'efectuarà durant el mateix mes.

L'horari d'atenció al públic quedarà establert de dilluns a divendres de 9.00 a 14.00 hores i dilluns de 16.00 a 18.25 hores .

## 2. Brigada d'obres

La jornada de treball dels membres de la Brigada d'Obres resta fixada en 40 hores setmanals, essent retribuïda la diferència horària mitjançant el complement de prolongació de jornada.

L'horari del personal de la Brigada municipal serà en jornada intensiva des de les 07.00 hores del matí fins a les 15.00 hores de la tarda, de dilluns a divendres.

## 3. Personal tècnic

El personal tècnic es regirà per l'horari pactat amb els respectius contractes signats amb aquesta corporació.

## 4. Conserges escoles

L'horari de treball serà de dilluns a divendres amb l'horari establert per cada curs escolar i amb una pausa per dinar.

S'aplicarà un increment salarial de 47,70 euros mensuals com a complement de jornada ampliada en 1,15 hores setmanals.

## 5. Biblioteca pública

S'estableix una jornada laboral de 37,5 hores setmanals, amb un horari de dilluns a dissabte, el qual serà establert per l'Ajuntament i la Diputació de Barcelona per les èpoques de l'any.

## Article 25

*Control de presència*

Tot el personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni està obligat a fixar i a utilitzar degudament els codis establerts per les entrades i sortides o altres incidències.

Els empleats que no estan sotmesos al rellotge, degut que no els n'han instal·lat cap, haurà d'ésser el seu superior qui, de forma obligatòria i periòdica, ha d'enviar al Departament de Personal la justificació de la realització i/o les incidències dins de l'horari assignat del personal a les seves ordres.

## Article 26

*Descansos*

El descans mínim diari entre jornades serà de 12 hores, i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, que comprendran, amb caràcter general, el dissabte i el diumenge.

S'estableix, per esmorzar, un temps de 30 minuts per al personal amb horari complet. Per aquells que realitzin una jornada ampliada fins 10 o més hores, el citat descans serà de 60 minuts, que també es computarà com a temps de treball efectiu.

#### Article 27

##### *Calendari laboral*

Les festes anyals seran les fixades per la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, es a dir, 12 festes nacionals i 2 locals.

Els calendaris laborals del personal de l'Ajuntament es confeccionaran d'acord amb el present Conveni i seran exposats als taulers d'anuncis.

Els esmentats calendaris de treball fixen la distribució dels dies de treball, festius, descansos setmanals i anuals, i altres dies inhàbils amb expressió dels corresponents horaris diaris, en règim continu o de torns, havent de respectar en tot cas els límits establerts per la jornada de treball i els períodes de descans legalment o reglamentàriament establerts.

S'estableixen en 215 el nombre de dies de treball a l'any (365 dies/any, menys 52 diumenges, menys 52 dissabtes, menys 14 festes oficials, menys 23 dies hàbils de vacances, menys 9 dies d'assumptes propis).

El calendari laboral el fixarà per cada any la Comissió Paritària de Seguiment i Control, abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació.

Per al personal docent i adscrit a centres educatius l'inici i finalització del curs, així com les vacances de Nadal i Setmana Santa s'ajustaran al que disposi el calendari escolar del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, excepte per al mes de juliol que serà laborable.

#### Article 28

##### *Vacances*

Les vacances d'estiu serà de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment pel 75% del personal durant el mes d'agost, sempre que aquest període de vacances sigui compatible amb les necessitats del servei.

El personal adscrit al servei municipal de la Brigada, realitzarà les vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, cadascun dels mesos serà realitzat pel 25% de la plantilla, essent aquests 31 dies naturals; amb caràcter rotatiu dels mesos anualment.

No obstant això, el personal de la Brigada podrà de forma individual realitzar permutes de dies de les vacances entre ells, amb l'acord favorable del coordinador dels serveis municipals, sempre que no afecti el servei establert.

Els torns de vacances anyals seran assignats i concretats pel personal afectat dins del mes de març de l'any en què hagin de desenvolupar-se.

En el cas de malaltia o accident laboral abans de l'inici del període de vacances, al treballador afectat, prèvia presentació de la corresponent baixa, no li començaran a comptar com a vacances fins la presentació de l'alta facultativa, estenenent-se aquestes fins la totalitat del temps de vacances sol·licitat.

S'estableixen 2 torns de vacances per Nadal i Setmana Santa.

Els torns de vacances de Nadal seran de 4 dies laborables cadascun, essent de realització del 50% del personal al primer torn i el restant 50% al segon.

Els torns de vacances de Setmana Santa seran de 4 dies laborables, essent de realització del 80% del personal el primer torn i el restant 20% el segon.

Els dies de vacances establerts per Nadal i Setmana Santa corresponen als dies que, d'acord amb la legislació vigent, pot gaudir el personal en concepte de permís per assumptes personals.

#### Article 30

##### *Llicències i permisos*

El personal podrà absentar-se del treball pels motius que a continuació es relacionen. Aquesta absència suposarà el dret a la seva íntegra remuneració, menys quan s'indiqui el contrari de forma específica.

a) Matrimoni o unió estable de parella: 15 dies naturals. (Article 9 de 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. Els

dies seran consecutius i naturals. El treballador podrà gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència)

La forma de justificació serà mitjançant el llibre de família (matrimoni) o certificat de convivència que acrediti la situació (formació de parella de fet).

b) Matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 1 dia per assistir-hi.

c) Naixement d'un fill. 5 dies laborals consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement

Aquest permís no es compatible amb el gaudi del permís de maternitat.

La forma d'acreditar-ho serà mitjançant el llibre de família.

d) Per maternitat 112 dies o 16 setmanes o 18 en cas de part múltiple. Les treballadores podran afegir el seu període d'ILT al període de vacances.

e) Defunció, malaltia greu o hospitalització

Per la mort, malaltia greu, intervenció quirúrgica amb ingrés hospitalari del cònjuge o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pares, sogres, fills, avis, germans, cunyats i néts), el personal té dret a absentar-se 2 dies laborables si el succés es produeix a la mateixa localitat del domicili i fins a 4 si és en una localitat diferent del municipi del lloc de treball.

Els dies laborables per ingrés hospitalari es podran gaudir durant el termini comprés entre l'ingrés i 4 dies posteriors a l'alta hospitalària.

Per les intervencions quirúrgiques sense ingrés realitzades en hospitals públics, concertats o privats, es disposarà de 2 dies laborables, fins al segon grau de consanguinitat.

En els supòsits de defunció del cònjuge que estableix el paràgraf primer, es tindrà dret a 4 dies laborables. Quan existeixin menors de 6 anys o disminuïts físics o psíquics, es podrà ampliar la llicència fins a 6 dies.

La forma d'acreditar-ho, serà mitjançant justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu de la defunció.

Quan la defunció sigui d'un familiar fins a 4t grau de consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a 3 hores retribuïdes per assistir al sepeli.

f) Per traslladat de domicili, sense canvi de residència: 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat: 2 dies.

g) Per exàmens d'estudis homologats: el dia corresponent a l'examen. Si es treballa al torn de nit es podrà optar per la jornada anterior. Caldrà justificar que es realitza aquest examen.

Per a la preparació de convocatòries públiques d'accés o places vacants d'aquesta corporació pel procediment d'oposició o concurs oposició, el personal que hi concorri disposarà dels 2 dies laborables immediatament anteriors a la celebració del primer exercici.

Les llicències per estudis particulars sobre matèries relacionades amb el lloc de treball, serà d'aplicació el que regula l'article 149 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

h) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part

Les treballadores tindran dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de fer dins de la jornada de treball. (Es necessari justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball).

Forma d'acreditar-ho: justificant que n'acrediti la necessitat dins la jornada de treball i el temps indispensable per a efectuar-los.

i) Per lactància d'un fill o una filla menors de 12 mesos: 1 hora diària, divisible en 2 fraccions de 30 minuts o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement i certificat de l'empresa en la que treballi el pare o la mare en el qual es certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

j) Per deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, que haurà de justificar-se.

k) Funcions sindicals

Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini en aquest pacte o bé legalment en aquesta matèria.

Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment. Es considerarà com a permís per a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats.

Forma d'acreditar-ho: justificant relatiu a l'exercici de funcions sindicals o a la realització del curs en els dies i hores assenyalats.

l) Per altres causes que vénen regulades en el Decret 214/1990, de 30 de juliol, Reglament del personal al servei de les entitats locals i legislació de la funció pública vigent.

m) Dies de lliure disposició.

2 dies de lliure disposició per aquells treballadors que compleixin el sisè trienni, incrementant-lo en 1 dia més per cada trienni complert a partir del vuitè. (Regulació establerta a l'article 48.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

En cas de necessitat degudament justificada, la duració d'aquests permisos serà objecte de l'ampliació oportuna, si així ho autoritza la corporació, amb la valoració i estudi dels departaments afectats on el treballador presti els seus serveis.

Aplicació, a partir de la data de signatura del present document, també al personal laboral, les millores establertes per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar de les administracions públiques de Catalunya, així com de les properes lleis o legislació que a l'àmbit autonòmic o estatal es poguessin aprovar.

## Article 31

### *Sol·licitud dels permisos*

Els permisos i llicències es sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant l'aplicació informàtica o procediment que s'estableixi, en aquells casos en què el personal no tingui accés a aquesta aplicació informàtica, es realitzarà amb l'imprès establert a aquest efecte. Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) es comunicarà al més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat perquè ho posi en coneixement del Servei de Recursos Humans. En qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que ha originat el permís o llicència.

Amb caràcter general, els permisos i llicències es gaudiran immediatament després que s'hagi produït la causa que els motiva.

Reconèixer el gaudi de 16 hores trimestrals per a assumptes propis, amb el caràcter de recuperables, prèvia sol·licitud amb una antelació mínima d'1 setmana excepte causa justificada, restant subordinada la concessió a les necessitats del servei.

## Article 32

### *Llicències per assumptes particulars i propis*

L'empleat amb més d'1 any de servei actiu a la corporació, pot sol·licitar llicència sense retribució amb reserva del lloc de treball per un termini no superior a 3 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 3 mesos cada 2 anys, si bé, excepcionalment, s'estudiaran les sol·licituds de permisos de durada superior. La concessió d'aquests permisos se subordinarà a les necessitats del servei.

L'empleat continuarà en situació administrativa de servei actiu mentre duri la llicència. Durant aquest temps, es mantenen tots els drets, deures i responsabilitats inherents a la situació de servei actiu, en particular, el pagament de la quota a la Seguretat Social.

#### Article 33

##### *Excedències*

S'aplicarà el que disposi la legislació vigent.

#### Article 34

##### *Dret a la intimitat*

L'Ajuntament protegirà la intimitat personal de cada empleat quant a les intromissions il·legítimes en aspectes derivats de les seves funcions en els termes establerts per l'article 18 de la Constitució.

Amb la finalitat de respectar el dret a la intimitat personal, s'evitarà la publicació del nom o bé d'altres dades personals quan es confeccionin notes, articles, o bé informació general dirigida cap a fora de l'Ajuntament de Premià de Dalt, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.

#### Article 35

##### *Segona activitat*

Els empleats que per a realitzar les tasques del seu lloc de treball han de gaudir d'unes determinades condicions físiques, podran sol·licitar a l'Ajuntament que valori la possibilitat d'adscriure'ls a altres llocs de treball.

#### Article 36

##### *Gratificacions per anys de servei*

L'Ajuntament atorgarà un premi especial per antiguitat en els següents casos:

Amb ocasió de complir 25 anys de servei a l'Ajuntament de Premià de Dalt, 1 mensualitat i mitja extra del salari.

Amb ocasió de complir 35 anys de servei a l'Ajuntament de Premià de Dalt, 2 mensualitats extres del salari.

En cas que la jubilació sigui anterior al compliment dels anys de servei però dins del mateix any, el treballador rebrà la gratificació corresponent als anys de servei en el moment de jubilar-se.

#### Article 37

##### *Assegurança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació, que no puguin ésser imputables a una actuació dolosa del treballador i amb una valoració de la Comissió Paritària, sobre els actes fets amb motiu del seu treball.

#### Article 38

##### *Accidents de circulació i retirada del permís de conduir*

La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles a motor, la cobriran les pòlisses d'assegurança dels vehicles corresponents.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial o administrativa, amb motiu d'accident de trànsit o altres, no impedirà que, mentrestant, l'empleat segueixi cobrant el salari que tingués assignat a la seva categoria en aquest moment, i que l'Ajuntament pugui habilitar-lo en un altre lloc de treball; tot això, sempre que la suspensió del carnet de conduir no es degui a ingestió de drogues, o alcoholisme.

**Article 39***Organigrama dels llocs de treball*

L'Ajuntament confeccionarà i posarà a disposició dels treballadors un organigrama dels llocs de treball que mantindrà actualitzat de manera permanent.

**Article 40***Incapacitat temporal*

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al treballador el 100% de les retribucions íntegres.

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran ser suprimits els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

**CAPÍTOL 4***Condicions professionals***Article 41***Sistema d'accés*

El sistema d'accés a les places de personal laboral serà el legalment vigent. L'Ajuntament es compromet a la no-discriminació segons estableix la Constitució espanyola.

L'Ajuntament es compromet a convocar en propietat o en pràctiques, i en el termini màxim d'1 any, les places de personal laboral necessàries. Les mencionades places únicament es podran cobrir interinament, quan sigui justificada la falta de personal i sempre per un temps inferior a 1 any.

**Article 42***Promoció interna*

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els treballadors hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquest, i haver prestat serveis efectius, durant al menys 2 anys com a treballador laboral fix en cossos o escales del grup de titulació al qual pertanyi.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Quan es desenvolupin funcions superiors, l'empleat tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball que efectivament desenvolupa sense que aquest fet suposi la consolidació administrativa de la situació, d'acord amb el que estableixi la legislació vigent en cada moment.

L'Ajuntament fomentarà la possibilitat d'ascens de categoria creant places de nova qualificació.

**Article 43***Salut laboral*

A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei.

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

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.  
La corporació haurà de:
  - a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.
  - b) També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.
  - c) El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.
  - d) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
  - e) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.
  - f) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índex de sinistres.
  - g) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

#### Article 44

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

Seran funcions d'aquest Comitè:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció que es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.
- c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.
- d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física els treballadors, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

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

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

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

b) Informar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

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

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral, i en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

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

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específiques reconeguts en el capítol 7 d'aquest Acord. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

#### Article 45

##### *Reconeixement mèdic*

L'Ajuntament garantirà als treballadors, 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 treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per a 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.

El personal de nou ingrés que es consideri que en el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

#### Article 46

##### *Capacitat disminuïda*

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

#### Article 47

##### *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

#### Article 48

##### *Formació*

Es crearà una Comissió de Formació formada per un nombre igual de representants del Comitè d'Empresa i de l'Administració, amb les funcions següents:

Garantir la participació de tots i cadascun dels treballadors.

Aprovar la programació del Pla de formació anual.

Aprovar els aspirants a la participació als cursos.

Disposar de la informació pressupostària per a la formació interna.

Controlar el compliment de les hores anuals de formació que l'Ajuntament ha de garantir als treballadors.

Controlar i gestionar i aplicar el Pla de formació.

Autoritzar qualsevol curs que vulgui realitzar qualsevol treballador.

La composició d'aquesta Comissió Paritària serà de 2 delegats de personal, 1 cap de Recursos Humans i 1 regidor de Recursos Humans.

##### *Pla de formació anual*

L'Ajuntament destinarà com a mínim un 0,1% del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió, anual, per garantir aquest Pla.

Es dividirà en programada i no programada:

Programada: la promou i organitza l'Ajuntament d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal.

Hi podran assistir, dins i fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els treballadors que tinguin caràcter de fixos en plantilla, així com el personal interí sense limitacions de temps.

El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els treballadors pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.

Si un treballador desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho.

La sol·licitud es farà arribar al Departament de Recursos Humans, on s'eleva a la Comissió de Formació per ser valorada.

Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.

Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun treballador, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà a Recursos Humans.

La reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no-aprovació de posteriors sol·licituds de formació.

En tot cas, és responsabilitat de la Comissió de Formació aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

La formació mínima anual serà de 20 hores per a tots els col·lectius.

No programada: és la que duen a terme puntualment els treballadors per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal. Pot arribar al treballador interessat des del Servei de Recursos Humans o bé en pot tenir coneixement per altres vies. Se'n distingeixen 2 apartats:

Formació relacionada amb el lloc de treball:

Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza el treballador segons el seu lloc de treball.

Ha de ser d'un alt interès pel treballador, pel seu cap o l'Ajuntament.

Es tindrà en compte el nombre d'hores de formació que ha fet el treballador durant l'any anterior i l'actual.

Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa, sempre que sigui possible.

La Comissió de Formació decidirà si és factible o no la realització de la formació.

Si el treballador és baixa de l'Ajuntament haurà de retornar l'import invertit per l'Ajuntament en formació durant els últims 12 mesos

Formació personal:

L'Ajuntament ha de preveure una partida del 0,05% del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió, anual per ajuts als treballadors amb interessos de formació (beques). Serà la Comissió de Formació la que prioritzi aquests ajuts en cas de conflicte.

Es concediran les beques en funció de la disponibilitat econòmica. Si el nombre de sol·licituds supera la quantitat assignada, es concediran les beques sobre la base dels següents criteris:

Relació del contingut formatiu amb les tasques que es realitzen a l'Ajuntament.

Nombre de beques concedides durant els anys anteriors

No haver realitzat cap tipus de formació l'any de la petició, ni tenir-ne cap de previst

Quan no hi hagi suficients diners per becar la totalitat de la formació s'adjudicaran per ordre de les que obtinguin la puntuació més alta.

Si al finalitzar l'activitat formativa, el treballador no presenta el certificat d'aprofitament del curs, haurà de tornar l'ajut a l'Ajuntament.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball.

Si el treballador és baixa de l'Ajuntament haurà de retornar l'import invertit per l'Ajuntament en formació durant els últims 12 mesos

Durant el primer trimestre i el tercer trimestre, la Comissió Paritària es reunirà per valorar totes les propostes de despeses que tinguin, i assenyalar si correspon o no l'atorgament de beques en aquest sentit al treballador.

#### Article 49

##### *Normalització lingüística*

La corporació facilitarà els instruments adequats per potenciar el coneixement i ús de la llengua i cultura catalana. Així mateix, oferirà al personal gratuïtament i en horari laboral cursos de català per obtenir els nivells B o C.

#### Article 50

##### *Material i vestuari*

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

Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

En els annexos es relacionaran les peces de roba i la seva periodicitat.

Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal que garantiran en tot cas, una uniformitat digna i suficient, donant compliment als períodes de renovació establerts (maig i setembre) i atenent al seu deteriorament i qualitat.

S'estableix l'obligatorietat de dur la roba de treball, per part de tots aquests diferents col·lectius durant la jornada laboral.

La roba que es deteriori per raons derivades del servei abans del termini de durada establert, serà substituïda per altra de nova, prèvia presentació d'aquesta.

No es podran fer servir peces de vestir facilitades pel consistori per part de cap empleat, fora de la jornada de treball. (Veure annex)

#### Article 51

##### *Suplències i organització del treball*

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

L'Ajuntament establirà els mecanismes adequats per cobrir les absències temporals dels llocs de treball.

#### Article 52

##### *Permís de conduir*

Serán a càrrec de la corporació les despeses que comporti la renovació del permís de conduir dels treballadors que condueixin habitualment vehicles de servei públic de propietat municipal, així com dels que utilitzin el vehicle propi per raons de treball.

Les despeses a abonar serà d'aquell permís de conduir de la categoria necessari per conduir el vehicle que utilitzi en el treball.

Forma d'acreditar-ho: rebuts de pagaments dels diferents impresos, taxes, revisió mèdica, etc.

#### Article 53

##### *Assistència jurídica*

La corporació garantirà l'assistència jurídica al personal adscrit a aquest Conveni, sempre que la necessités com a conseqüència de conflictes derivats de la prestació del servei llevat dels supòsits que el treballador hagi actuat amb negligència, engany o mala fe en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador.

#### Article 54

##### *Jubilació*

La jubilació del personal podrà ser:

1. Voluntària, a sol·licitud del treballador.
2. Forçosa, al complir l'edat legalment establerta.
3. Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

4. Parcial, quan existeixi consens entre treballador i Ajuntament.

Procedirà la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el treballador reuneixi els requisits i condicions establertes en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

La jubilació forçosa es declararà d'ofici al complir el treballador els 65 anys d'edat, sempre que el treballador tingui cobert el període mínim de cotització i reuneixi la resta de requisits i condicions establertes en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva. Aquesta mesura queda vinculada a la previsió continguda en l'article 22 del present Conveni així com a qualsevol altre objectiu coherent amb la política d'ocupació i que afavoreixin la qualitat i la quantitat de l'ocupació..

No obstant això, l'Administració podrà prolongar el període de jubilació en aquells casos que degudament motivats i estudiats, es resolguin de forma favorable.

Procedirà la jubilació parcial, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el treballador reuneixi els requisits i condicions establertes en el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

#### Article 55

##### *Ajuda per jubilació o invalidesa*

L'Ajuntament, a través de la unitat administrativa corresponent, es farà càrrec de totes les gestions administratives relacionades amb l'assistència sanitària i/o jubilació dels empleats de la corporació.

S'abonarà l'import íntegre del darrer mes en què es produeixi la jubilació o la invalidesa, així com una gratificació igual a 1 mensualitat íntegra. Aquesta gratificació serà per aquells treballadors que arribin a la jubilació forçosa i no serà compatible amb altra gratificació per concepte de jubilació, de les previstes a l'article 60 d'aquest pacte.

Voluntàriament, el jubilat podrà demanar a l'Ajuntament de Premià de Dalt l'avançament de la paga de pensió fins que la cobri; que en aquest moment serà automàticament retornada.

#### Article 56

##### *Incentiu a la jubilació voluntària anticipada*

El personal al servei d'aquest Ajuntament que de forma voluntària es vulgui jubilar anticipadament i compleixi els requisits exigits per la Seguretat Social, se'ls abonarà per l'Ajuntament, les següents quantitats en funció de l'edat de l'interessat i prèvia la resolució declarant jubilat al treballador per la Seguretat Social.

A: anys; I: import en euros

A	I
60	10.000
61	8.500
62	7.000
63	5.500
64	4.000

#### Article 57

##### *Pla de pensions*

L'Ajuntament s'adherirà a un Pla de pensions conjunt per a tot el personal de l'Ajuntament que de forma voluntària s'hi vulgui acollir.

L'aprovació del Pla de pensions serà elaborat per l'Ajuntament.

#### Article 58

##### *Defunció*

En cas de defunció s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi la mort de l'empleat, així com una gratificació igual a 1 mensualitat íntegra.

### CAPÍTOL 5

#### *Condicions socials*

#### Article 59

##### *Cobertura sanitària*

a) El personal subjecte a aquest Pacte serà sotmès a un reconeixement mèdic, en els termes establerts a l'article 48 del present pacte.

b) Es reservarà un lloc de treball adequat per l'empleat que es trobi afectat per qualsevol malaltia que no el permeti realitzar el seu treball habitual, sempre que així ho hagi diagnosticat el tribunal d'inspecció mèdica.

c) En cas de malaltia o accident l'Ajuntament, amb caràcter de millora voluntària, abonarà les prestacions obligatòries i la quantitat necessària per a completar el 100% del salari.

d) S'abonarà el 100% del cost dels vidres òptics o lents de contacte i el 75% del cost de la muntura de les ulleres als treballadors que acreditin que els són necessàries per al seu treball, o bé a aquells que se'ls fessin malbé o se'ls trenquessin en el compliment de les seves funcions, amb una quantitat màxima de 238,90 euros pels vidres òptics o lents de contacte i 161,26 euros per la muntura. Per poder gaudir d'aquest dret ha de transcorre un termini de 2 anys entre l'abonament d'unes ulleres i altres, a excepció d'aquells supòsits en els quals es justifiqui mitjançant informe oftalmològic que ha variat la graduació de la visió.

De forma excepcional i justificada i previ informe del cap del departament corresponent, s'abonaran les despeses que s'esmenten al punt d) en cas que el trencament de les ulleres s'hagués produït per motius de feina encara que les ulleres trencades tinguessin menys de 2 anys.

Forma d'acreditar-ho: presentació de factures de centre oftalmològic. Si es la primera vegada, l'interessat haurà d'acreditar la necessitat de correcció òptica, amb la presentació d'informe d'un metge oftalmòleg.

#### Article 60

##### *Ajudes per matrimoni i/o naixement de fills*

Els ajuts per matrimoni, inici de convivència de fet o naixement de fill es fixen en la quantitat de 251,26 euros i s'incrementa dita quantitat anualment d'acord amb l'IPC, i aplicant-se proporcionalment a la dedicació horària de l'empleat.

Forma d'acreditar-ho:

- a) Matrimoni: llibre família o certificat matrimoni.
- b) Parella de fet: document notarial o inscripció en registre de parelles de fet.
- c) Naixement: llibre de família o certificat de naixement.

#### Article 61

##### *Ajudes per fills o familiars amb disminució*

La corporació ajudarà als empleats pares o mares de fills menors d'edat disminuïts físics o psíquics, fent-se càrrec del pagament complert de l'educació especial que fos necessària, sempre i quan, en el cas de disminuïts psíquics, assisteixin al Centre Psicopedagògic del Maresme o bé altre centre pactat, sempre que compleixin els requisits següents:

- a) Que la persona disminuïda no rebi ingressos propis de quantia suficient per al seu manteniment.
- b) Que s'acrediti la condició legal de disminuït.

Si s'acrediten amb regularitat mensual, despeses no subvencionades per altres organismes públics, siguin aquestes despeses de; docència, rehabilitació, tractament i/o transport, i es compleixen els requisits dels apartats a) i b), s'atorgarà també mensualment, per l'import de la quantitat justificada, amb un màxim de 300 euros.

L'empleat té l'obligació de comunicar a la Corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la persona disminuïda que sigui determinant, per la supressió o modificació de l'ajuda.

#### CAPÍTOL 6

##### *Condicions sindicals*

#### Article 62

##### *Capacitat*

Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per a exercitar accions administratives i judicials en tot el que faci referència a l'àmbit de les seves competències.

#### Article 63

##### *Garanties facultats dels òrgans de representació*

Els membres de l'òrgan de representació (delegats de personal laboral), com a representats legals dels treballadors, tindran les garanties i facultats següents:

- a) Audiència de l'òrgan de representació en els supòsits que es segueixi expedient disciplinari a un d'ells.
- b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en matèries relatives a l'àmbit de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- d) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica professional per raó del desenvolupament de la seva representació.
- e) Disponibilitat de fins 180 hores anuals corresponents a la seva jornada de treball, sense disminució de retribució, per a l'exercici de les seves funcions de representació. Aquest nombre d'hores serà desglossat segons la seva necessitat d'utilització.
- f) Tots els membres de l'òrgan de representació podran assessorar al personal afectat per aquest Pacte Conveni en totes les qüestions i sol·licituds que es refereixin a la seva relació amb la corporació per raó del lloc de treball ocupat i als drets i deures derivats d'aquesta relació.

#### Article 64

##### *Competències dels òrgans de representació*

Els òrgans de representació del personal subjecte a aquest Conveni tindran, entre d'altres, les competències següents:

- a) Rebre informació d'aquells assumptes de personal que afectin al conjunt o a diversos col·lectius i que suposin variacions respecte al règim anteriorment existent.
- b) Gaudir de tots els altres drets que, per la seva condició de representants del personal, li siguin reconeguts per la legislació vigent.

#### Article 65

##### *Negociació col·lectiva*

La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ajustarà a la representació de les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes pel consistori.

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres dels òrgans de representació.

#### Article 66

##### *Obligacions sindicals*

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

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.
- b) Guardar silenci professional, individual i col·lectiu, en totes aquelles matèries sobre les quals siguin informats, amb caràcter confidencial, per la corporació.
- c) Notificar a la corporació tots els canvis de membres que es produeixin.

#### Article 67

##### *Seccions sindicals*

La corporació reconeix expressament les següents facultats de les seccions sindicals i professionals acreditades:

- a) Reconèixer les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diferents centres de treball i plantejar-les davant la corporació i davant dels propis òrgans de representació.
- b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.
- c) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica professional per raó del desenvolupament de la seva representació.
- d) Convocar assemblees en els centres de treball, fora de l'horari laboral, i sempre que les circumstàncies ho requereixin.
- e) Disposició d'un crèdit de 100 hores anuals repartides proporcionalment al nombre de membres elegits dintre de la secció sindical. Per la disposició d'aquestes hores hauran de designar-se les persones que en faran ús.

#### Article 68

##### *Mitjans materials*

L'Ajuntament dotarà els òrgans de representació i seccions sindicals del material d'oficina i dels textos legals o administratius relacionats a les seves funcions, els quals hauran de ser sol·licitats mitjançant comunicació dirigida a l'Alcaldia.

L'Ajuntament facilitarà un espai dotat amb mobiliari i equipament informàtic per poder desenvolupar les funcions dels representants dels treballadors laborals.

#### Article 69

##### *Serveis mínims*

En situacions de vaga, els serveis essencials per la comunitat seran negociats entre la representació de la corporació i la del personal dins del marc bàsic dels serveis mínims establerts.

**Article 70***Garantia personal*

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, els que sofreixin els representants amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com el que es produeixi en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec.

**Article 71***Assemblees*

L'òrgan de representació o les seccions sindicals reconegudes podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

Seràn requisits per a convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva celebració a la corporació amb una antelació de 2 dies hàbils.
- b) Indicar en aquest escrit l'hora i lloc de celebració, l'ordre del dia i les dades del que convoca.

Si, abans de les 24 hores anteriors a la data de celebració, l'Administració no formulés objeccions motivades, es podrà celebrar l'assemblea sense altre requisit posterior.

Es podran celebrar assemblees dintre de l'horari laboral, amb les següents condicions:

- a) La convocatòria es referirà a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
- b) S'autoritza fins un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes a mes.

**DISPOSICIONS TRANSITÒRIES****1. Entrada en vigor de jornada laboral de treball els dilluns a la tarda**

L'horari d'atenció al públic serà l'establert en l'article 24 d'aquest Conveni, no obstant això i en atenció a facilitar les mesures de conciliació de la vida laboral, es continuarà realitzant el treball de tarda els dimarts, fins a la finalització del curs escolar, quedant establert que la realització del dilluns a la tarda, tal i com estableix l'article anterior, quedarà fixat en el mes de setembre de 2008.

**2. Control de presència**

L'article 25 del present Conveni estableix que tothom ha d'utilitzar els controls de presència i codi establert en cada moment. No obstant això, aquell personal que, com a conseqüència de la seva especialització, tingui necessitat d'un horari laboral obert i a més siguin autoritzats per l'Alcaldia, quedarà exempt del control establert en l'article mencionat en aquest paràgraf.

**3. Distribució del Conveni**

L'Ajuntament de Premià de Dalt facilitarà còpies del Conveni, una vegada publicat en el *Butlletí Oficial* de la província, a tots els membres dels òrgans de representació i seccions sindicals.

Així mateix, tindrà còpies del Conveni a disposició de tots els treballadors que ho sol·licitin.

**DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA**

Queden derogats tots els pactes, acords, annexos o qualsevol altre, anteriors al present Conveni o que contradiguin aquest.



DISPOSICIÓ FINAL  
*Entrada en vigor*

El present Conveni entrarà en vigor al dia següent de la seva signatura.

No obstant això, allò que faci referència al capítol 2 en referència a les condicions econòmiques, s'aplicarà amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2008.

ANNEX

*Roba de treball*

Es dotarà de roba de treball els col·lectius que més endavant s'especifiquen. Aquestes dotacions es faran en la primera quinzena del mes de maig (roba d'estiu) i la segona quinzena del mes de setembre (roba d'hivern). Al personal de nova incorporació al lloc de treball, se li lliurarà en primer lloc, el vestuari adient a l'estació climatològica en què s'incorpori.

El personal temporal tindrà dret a la roba que s'indiqui, en el seu cas, específicament per ell en cada apartat, que serà a retornar al finalitzar el contracte que estarà en dotació.

En aquells casos en què sigui precís, es diferenciarà per sexes.

*Vestuari de la Brigada*

D: descripció; DI: dotació inicial; RE: reposició estiu (peces x any); RH: reposició hivern (peces x any).

D	DI	RE	RH
Camisa màniga curta o polo	2	2 x 1	
Pantalons d'estiu	2	2 x 1	
Sabates d'estiu	1 parell	1 x 1	
Jersei	1		1 x 1
Pantalons d'hivern	2		2 x 1
Camisa de màniga llarga	2		2 x 1
Caçadora d'hivern o armilla	1		1 x 2
Botes	1 parell		1 x 1
Mitjons	2 parells	2 x 1	2 x 1
Anorac	1		1 x 3
Impermeable (1)	1		
Guants (1)	1 parell		

(1) Es reposaran d'acord amb el grau de deteriorament.

*Vestuari conserges*

D: descripció; DI: dotació inicial; RE: reposició estiu (peces x any); RH: reposició hivern (peces x any).

D	DI	RE	RH
Camisa màniga curta o polo	2	2 x 1	
Pantalons d'estiu	2	1 x 1	
Sabates o botes	1 parell	1 x 1	
Mitjons	2 parells	2 x 1	2 x 1
Jersei	1		1 x 1

---

D	DI	RE	RH
Anorac	1		1 x 3
Americana	1		1 x 2
Camisa màniga llarga	2		2 x 1
Corbata	1		1 x 1
Impermeable	1		1 x 4
Botes d'aigua	1 parell		1 x 5

*Vestuari mestres escoles bressol*

Als professors de les escoles bressol se'ls proporcionarà 3 bates a l'any i 1 joc d'esclops a l'any.

(08.191.009)

---

**RESOLUCIÓ**

*TRE/2592/2008, de 21 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de recollida i transports d'escombraries, neteja viària, deixalleria i altres serveis de Sant Quirze del Vallès) (codi de conveni núm. 0812481).*

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de recollida i transports d'escombraries, neteja viària, deixalleria i altres serveis de Sant Quirze del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de gener de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball i el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de recollida i transports d'escombraries, neteja viària, deixalleria i altres serveis de Sant Quirze del Vallès) (codi de conveni núm. 0812481) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 de maig de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**ACORD**

*de revisió salarial per a l'any 2008 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Quirze del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, SA i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA, per als serveis de recollida i transport d'escombraries, neteja viària, deixalleria i altres serveis de Sant Quirze del Vallès)*

Assistents:

Representació empresarial: Sr. Juan Mohedano, Sr. Luis Lacuey i Sr. Juan Carlos García.

Representació social: Sr. Francisco José Martín Jiménez, Sr. José Morales Lara, Sra. María López Pacheco, Sr. Francisco Pallarés, Sr. José Mena Marín i Sr. Vicente Álvaro Rico.

En data 31 de gener de 2008 a Sant Quirze del Vallès, a les 11 hores, es reuneixen les parts abans esmentades en representació de l'empresa UTE Sant Quirze del