

GRUP 3

Personal administratiu

	Salari base	Triennis	Total anual
a) Cap administratiu	1.473,66	48,99	20.631,24
b) Oficial administratiu	1.164,81	38,73	16.307,34
c) Auxiliar administratiu	1.014,79	33,74	14.207,06

GRUP 4

Personal de serveis generals

	Salari base	Triennis	Total anual
a) Cap serveis generals	1.258,01	41,82	17.612,14
b) Oficial serveis generals	1.105,25	36,76	15.473,50
c) Auxiliar serveis generals	1.014,79	33,74	14.207,06

Complements de càrrecs directius

El personal que exercia el càrrec abans de l'1 de setembre de 1999 seguirà gaudint d'aquestes remuneracions, amb caràcter *ad personam*, en virtut de l'acord signat amb el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya amb data 29 de maig de 2001. Amb els triennis vençuts fins al desembre 99 i mentre continuïn en el càrrec fins que les quantitats establertes en els mòduls de concerts anuals les equiparin.

	Salari base	Triennis	Total anual
Complement de direcció	206,36	13,1	2.889,04
Complement de sots-director	190,97	9,49	2.673,58
Complement de cap d'estudis	171,82	8,91	2.405,48

Personal que exerceix el càrrec a partir de l'1 de setembre de 1999

	Salari base	Total anual
Complement de direcció	256,97	3.597,58
Complement de sots-director	141,82	1.985,48
Complement de cap d'estudis	141,82	1.985,48

A tot el personal inclòs en Concert Educatiu s'han d'afegir a aquestes quantitats la suma dels imports corresponents als complements específic i analogia retribuïda segons l'acord de 9 de juliol de 2001 signat amb el Departament d'Ensenyament

(05.187.042)

RESOLUCIÓ

TRI/2720/2005, de 15 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 Sant Fost de Campsentelles per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de desembre de 2004 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0809922) al Registre de convenis dels Serveis Territori-

als del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 15 de juny de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per als anys 2005-2007

CAPÍTOL 1
Disposicions generals, àmbit i vigència del Conveni

Article 1
Objecte i norma supletòria

Aquest Conveni, negociat a l'empara del que és disposat en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i en els articles 32, 35 i següents de la Llei 9/1987, de 12 de maig, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (amb les modificacions introduïdes per la Llei 7/1990, de 19 de juliol), regula les condicions de treball del personal que presta serveis per l'Ajuntament i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

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

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis) es traslladaran a la Comissió Mixta de Vigilància per tal de fer-ne, si així correspon, l'estudi i l'adequació per a aquest Conveni.

Article 2
Àmbit funcional i personal

Aquest Conveni es fa extensiu en tot l'àmbit de les activitats que l'Ajuntament fa a tots els seus centres i les seves dependències i s'aplicarà a tots els treballadors i les treballadores de la corporació amb règim jurídic laboral en qualsevol de les modalitats, excepte el personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial.

Article 3
Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci l'aprovació després de la firma dels representants del personal, i serà vigent fins el 31 de desembre de 2007.

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

Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un acord que el substitueixi, aquest Conveni continuarà en vigor tot exceptuant les condicions econòmiques.

Article 4
Prelació de normes

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

No obstant això, en el cas que la jurisdicció contenciosa administrativa i/o laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió Mixta de Vigilància i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, al llarg del temps de vigència pactat.

Es garanteix que els treballadors i les treballadores que per motiu de sanció siguin suspesos/es de feines i/o salari, un cop complert el temps de sanció, seran admesos conforme a la legislació vigent.

Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu derivats o no de la interpretació del Conveni, en cas de desavinença, les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). Els Estatuts, les normes de funcionament del CEMICAL, consten a l'annex 1 d'aquest Conveni. Resten exclosos expressament els conflictes i problemàtiques individuals.

Article 5

Comissió Mixta de Vigilància

1. El present Conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

2. Per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan procedeixi, es constituirà una comissió mixta de vigilància que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà amb caràcter ordinari una vegada cada tres mesos i extraordinàriament a petició de qualsevol de les parts.

3. Formaran la Comissió Mixta de Vigilància tots els delegats dels treballadors i fins el mateix nombre de representants de l'Ajuntament. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

4. La Comissió Mixta de Vigilància es reunirà unitàriament per debatre els temes conjuntament, tant del Conveni col·lectiu del personal laboral com de l'Acord de condicions del personal funcionari.

CAPÍTOL 2

Organització professional

Article 6

Organització del treball

L'organització del treball és reconeguda com a competència exclusiva de l'òrgan competent de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles i s'ajustarà a allò previst en la legislació vigent i les normes de règim intern. Tanmateix, els representants dels sindicats tindran dret a les competències assenyalades en el present Conveni.

Article 7

Categories professionals

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i ocupacions en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, grup i ocupació defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determina la carrera i promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions.

Article 8

Creació de nous llocs de treball i selecció de personal

En el marc de la legislació aplicable, es reconeix als treballadors el dret a la promoció interna professional, accedint amb preferència a les places vacants de superior categoria sempre que compleixin els requisits inherents als dits llocs de treball, superin les proves corresponents i demostrin la seva capacitat per desenvolupar les tasques corresponents al lloc a cobrir.

En el supòsit de contractació laboral per a llocs de treball permanents, l'Ajuntament proveirà la plaça en el termini de 2 anys, excepte quan la legislació o el tipus de contracte prevegi una durada superior al mateix.

Tot el personal fix (laboral) que hi sigui amortitzada la plaça, serà recol·locat dins l'organigrama de l'Ajuntament, en un lloc de treball de condicions anàlogues a l'anterior.

La selecció de personal es farà d'acord al règim jurídic aplicable en cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els representants dels treballadors de la corporació tenen el dret a la participació en l'elaboració de les bases i els processos de selecció de tot el personal, amb veu.

Estarà present en tots els tribunals de selecció del personal un dels delegats de personal, amb veu i sense vot.

Article 9

Formació

Dos vegades l'any, en el mes de gener i en el mes de setembre, es reunirà l'empresa amb els representants dels treballadors per tal de fixar les necessitats i objectius formatius pel període en qüestió.

L'Ajuntament habilitarà una partida de despeses amb el 2% del seu pressupost corrent per a destinar-lo a formació del personal.

La formació dirigida per l'empresa i/o acordada amb la representació sindical serà per compte íntegre de l'Ajuntament, computable dins la jornada laboral i amb abonament de les indemnitzacions reglamentàries, amb la sola excepció d'aquells cursos ja impartits amb anterioritat i que siguin requisit indispensable pel desenvolupament del lloc de treball.

Els treballadors podran sol·licitar de l'Ajuntament la realització de cursos o jornades formatives que siguin d'interès pel desenvolupament del lloc de treball. En funció de l'interès per l'Ajuntament i prèvia consulta amb els representants sindicals, l'Ajuntament assumirà entre el 50% i el 100% de la despesa i estudiarà la flexibilitat horària. En funció del cost assumit per l'Ajuntament, aquest podrà establir per l'interessat clàusules de reemborsament dels costos, cas que el treballador abandoni l'empresa en un període de 2 anys.

S'estudiaran peticions de flexibilitat horària per tal d'assistir a cursos de formació que no siguin d'especial interès municipal però que aportin valor afegit per a la formació particular del treballador.

Article 10

Canvi de model de gestió

L'Ajuntament ha d'informar i negociar en cada cas amb l'òrgan de representació del personal els casos i els criteris de canvi de la gestió dels serveis que afecten situacions de personal municipal.

Article 11

Mobilitat del personal

1. Correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada dotació dels seus recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir el personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant, en tot cas, les seves retribucions i condicions essencials de treball i sense que aquests trasllats puguin considerar-se canvis de lloc sinó de mera ubicació física per al desenvolupament de les mateixes funcions.

2. L'Ajuntament posarà en coneixement de la Comissió Mixta de Vigilància del present Conveni, les previsions de mobilitat derivades dels paràgrafs anteriors, així com allò realitzat en aquesta matèria amb caràcter anual.

CAPÍTOL 3

Jornada laboral

Article 12

Calendari laboral i vacances

Anualment es confeccionarà per part de la Comissió Mixta de Vigilància un calendari laboral que es posarà a disposició de tot el personal abans del 15 de gener.

En el cas que alguna festa oficial fos en dissabte o temps de vacances, es traslladarà el seu gaudiament a un altre dia laborable, segons s'acordi.

El personal d'aquest Ajuntament tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei, d'un total de 31 dies naturals al mes d'agost.

Pel que fa a la resta de l'any, tot el personal gaudirà de 4 dies de vacances a Setmana Santa, 5 dies durant les festes de Nadal i 1 a fixar per la Comissió Mixta de Vigilància anualment.

Article 13

Descans dins la jornada laboral

El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu, a efectuar-se obligatòriament de 9.30 a 10.30 h, excepció feta d'aquells que tinguin menors al seu càrrec en edat d'escolarització, que podran fer-la de 8.45 a 9.15 h.

Article 14

Jornada laboral

1. La jornada de treball del personal de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles serà de 35 hores setmanals. S'estableix d'acord amb la legislació vigent i d'acord la següent distribució:

L'horari de tot el personal és de dilluns a divendres, en horari de 8 a 14.30 hores, i dimarts de 16 a 19 hores, a excepció feta del sector d'obres (Brigada) que serà de dilluns a divendres de 7.30 a 14.30 h.

Els llocs de treball compresos en les àrees de: OAC Serveis Personals, Policia, Serveis tècnics i Neteja, desenvoluparan la seva jornada laboral segons quadrant horari, així com d'altres que per

la seva especificitat requereixin una modificació especial de l'horari, es farà sempre d'acord amb les necessitats del servei i amb el vist-i-plau de la Comissió Mixta de Vigilància.

2. La Comissió Mixta de Vigilància estudiarà peticions de flexibilitat horària.

Article 15

Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització de l'Ajuntament, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador.

En còmput anual i per persona, els serveis extraordinaris no podran excedir de 80 hores a l'any.

A l'efecte de compensació o retribució es distingiran els serveis extraordinaris fets en dies laborables o festius, les hores nocturnes i les hores nocturnes i festives. Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22 i les 6 hores i les festives seran les que es facin en dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en els dies de descans setmanal de cada treballador.

La compensació econòmica de les hores extraordinàries serà la següent:

HE: hora extra; HF: hora festiva o nocturna; FN: hora nocturna i festiva.

	HE	HF	FN
Grup B	14,50	17,00	19,50
Grup C	13,50	16,00	18,50
Grup D-E	12,50	15,00	17,50

Incrementables anualment amb l'IPC corresponent i arrodonint-se al mig punt.

Els serveis extraordinaris seran computats i abonats en nòmina, un cop determinats, en un termini màxim de 2 mesos.

Alternativament a la forma de pagament establerta en els paràgrafs anteriors, l'Ajuntament d'acord amb el treballador podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes en horari nocturn o festiu, cas en el qual la compensació serà del doble del temps corresponent. La recuperació indicada caldrà realitzar-la, en tot cas, dins dels 6 mesos següents a la realització de les hores extraordinàries i d'acord amb les necessitats dels serveis.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

CAPÍTOL 4

Permisos i bestretes

Article 16

Bestretes i avançaments

S'estableixen 2 conceptes diferenciats:

1. Podran concedir-se bestretes que seran reintegrables a compte del salari per motius urgents, prèvia justificació de la necessitat i el aval necessari en cada cas, fins a un import màxim de 15.000 euros per persona.

La concessió de la bestreta serà gestionada per la Comissió Mixta de Vigilància.

Les condicions per a la concessió de la bestreta seran les següents:

Ser treballador o treballadora en actiu.

Haver transcorregut més de 6 mesos des de

la cancel·lació o denegació de la darrera bestreta sol·licitada.

Tractar-se d'un motiu d'imperiosa necessitat per part del treballador, aquesta necessitat pot derivar-se de:

Risc greu per la salut del treballador o per un familiar fins segon grau de consanguinitat.

Pèrdua de bens materials a causa de factors aliens a la voluntat del treballador.

En general, tractar-se de desgràcies o esdeveniments penosos que comportin necessitat d'ajut.

En cap cas es consideraran com a necessitats els deutes amb la hisenda pública o els derivats de procediments judicials o deutes de consum.

La bestreta es retornarà com a mínim amb un 10% mensual del salari del treballador.

La previsió global de la obra de bestretes pel 2005 serà de 15.000 euros. Aquesta quantitat és global i inclou tant la previsió del personal funcionari com el laboral.

2. S'estableix el dret del treballador a demanar un avançament anual dins el mateix any natural de les pagues extraordinàries meritades o de 3 mensualitats sense justificació.

Article 17

Permisos i llicències

1. Els treballadors tenen dret a permisos en les circumstàncies i pel temps que a continuació es determinen, previ avís i justificació i entenen que els dies a què es refereixen han de considerar-se sempre naturals i consecutius:

a) Matrimoni, unió de fet, prèvia inscripció en algun registre: 15 dies.

b) Defunció fins a segon grau de consanguinitat: 2 dies quan el succés tingui lloc a la província de Barcelona, 3 dies si es produeix fora d'aquesta província però dins de l'àmbit de Catalunya i fins a 4 quan sigui fora de Catalunya.

c) Operacions o malaltia greu que requereixin hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat: 2 dies quan el succés tingui lloc a la província de Barcelona, 3 dies si es produeix fora d'aquesta província però dins l'àmbit de Catalunya i fins a 4 quan sigui fora de Catalunya.

En els casos de malaltia greu de la família, amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

d) Operacions o malaltia greu que no requereixin hospitalització, 2 dies.

e) Trasllat de domicili: 1 dia en la mateixa província; 2 dies fora de la província.

f) Matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat: 1 dia quan tingui lloc en dia laborable.

g) Deures inexcusables de caràcter públic: el temps indispensable.

h) Exàmens finals i parcials alliberadors en centres acadèmics oficials, el temps necessari.

i) Aquelles persones que estiguin matriculades en un centre acadèmic oficial podran disposar d'una llicència anual de 4 dies per exàmens, sense retribució, que es podran realitzar en dies alterns.

j) Visita mèdica: el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenals.

k) Permís de paternitat: 5 dies laborables.

l) Estendre al personal de la corporació la Llei de mesures relatives a la conciliació del

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

En els supòsits a), b) i k) es podran ampliar i/o prorrogar, sense remuneració i amb l'acord previ de la Comissió Mixta de Vigilància.

2. Es podran concedir llicències, amb pèrdua de sou i prima, per a assumptes propis condicionats a les necessitats del servei, durant un màxim acumulable de 6 mesos cada 3 anys.

CAPÍTOL 5

De la resta de drets i obligacions

Article 18

Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la corporació de 25 anys de servei, gaudirà d'una setmana addicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei.

Aquest article no té caràcter retroactiu.

Article 19

Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'Ajuntament facilitarà assistència jurídica a tots aquells treballadors i treballadores implicats en actuacions judicials per fets relacionats amb el servei i també el pagament de les costes, si es dona el cas. La designació de lletrat s'efectuarà per l'Ajuntament, que donarà compte als representants dels treballadors.

S'excideixen aquells enfrontaments judicials en què l'altra banda sigui el propi Ajuntament.

L'Ajuntament ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exempts els casos en què el responsable és condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, o incompliment voluntari de les normes.

El treballador no estarà obligat a utilitzar el vehicle propi per a aquells desplaçaments que hagi de realitzar a causa del treball. Si el posés a disposició de l'Ajuntament, en cas de produir-se un accident per motius aliens al treballador, l'Ajuntament avançarà les despeses que origini la seva reparació o substitució, fins el seu cobrament per part de la companyia d'assegurances i amb una limitació màxima de temps d'1 any.

Tanmateix aquells danys soferts sobre bens materials propis del treballador, que es demostrin que han estat ocasionats a causa de les funcions pròpies del seu lloc de treball, podran ser indemnitzats per l'Ajuntament.

Article 20

Seguretat, salut i vigilància en el treball

Les parts signants d'aquest acord es comprometen a promoure i a aplicar la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

D'acord amb la Llei 31/1995 de 8 de novembre i els posteriors decrets que la modifiquin.

Article 21

Vestuari

L'Ajuntament de Sant Fost facilitarà a tots els treballadors les peces de roba o els equips de tre-

ball i el vestuari que pertoquin als seus llocs de treball. Els representants dels treballadors vetllaran per una qualitat mínima dels equips de treball.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà abans del 15 de setembre i el d'estiu, abans del 15 d'abril (dos jocs per temporada i cada dos anys).

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari els seran lliurats al moment de començar el treball.

És obligatori per a tot el personal afectat l'ús de l'uniforme complet en tot moment.

Els treballadors hauran de retornar la roba vella en lliurar la roba nova.

Les peces a lliurar, per col·lectius, seran les següents:

a) Brigada d'obres

Estiu: 2 pantalons de tergal, 3 camises de màniga curta i un parell de sabates homologades per als tipus de treball que desenvolupin, en anys alterns.

Hivern: 2 pantalons de pana gruixuda, 3 camises de màniga llarga, 2 jerseis de llana, 2 jerseis de cremallera (en anys alterns) i un parell de botes homologades per als tipus de treball que desenvolupin. Un anorac cada 2 anys. Un equip de pluja i botes d'aigua cada cop que sigui necessari, prèvia presentació de l'anterior deteriorat.

b) Personal de neteja

Estiu: 2 bates, 2 sabates i guants.

Hivern: 2 bates, 2 sabates i guarda.

c) Ordenances

Estiu: 1 americana, 2 camises de màniga curta, 2 sabates, 2 pantalons d'estiu i 2 corbates.

Hivern: 1 americana, 2 camises de màniga llarga, 2 jerseis, 2 sabates, 2 pantalons d'hivern i 2 corbates.

Excepcionalment, serà procedent lliurar als treballadors les peces abans de la periodicitat prevista en cas que s'inutilitzin a causa del treball realitzat.

d) Vestuari dels monitors d'esport

Un xec per valor de 120 euros a l'inici de cada temporada esportiva.

h) Vestuari de la Policia Local

El reglamentari.

Article 22

Incapacitat temporal

La presentació del comunicat de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria a partir del segon dia de malaltia i serà renovat cada setmana de la seva durada. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això i sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat haurà d'avisar telefònicament i comunicar la inassistència al treball.

En cas de incapacitat temporal, baixa per maternitat, accident laboral o malaltia professional, l'Ajuntament abonarà el 100% del salari fix mensual, excepció feta d'aquells treballadors que estiguin en la situació que exposa el text manques d'assistència intermitent que a continuació es descriu.

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 drets establerts a l'apartat anterior.

Manques d'assistència intermitents

La manca d'assistència al treball de forma intermitent justificada per motius de salut però no emparada per comunicat mèdic de baixa, quan arribi al 10% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 15% en 4 mesos discontinuus, dins d'un període de 12 mesos, serà causa de suspensió dels següents drets:

a) Cobrament del 100% en cas de incapacitat temporal.

b) Cobrament de la paga extraordinària del mes de març.

c) Cobrament de complements de productivitat, així com del pagament per objectius.

Qualsevol treballador afectat per aquesta norma recuperarà la totalitat dels drets esmentats si durant la jornada laboral de 4 mesos consecutius no es produeix cap incidència de cap mena en la seva assistència al treball.

L'Ajuntament ha de comunicar per escrit l'aplicació del present article al treballador afectat.

L'Ajuntament, prèvia negociació amb la Comissió Mixta, podrà inaplicar total o parcialment el present article si es produeixen casos o circumstàncies excepcionals, no previstes en la finalitat d'aquesta reglamentació, que provoquessin situacions de provada injustícia.

Article 23

Jubilació

La jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la càrrega suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

L'Ajuntament i els treballadors i treballadores de mutu acord podran tramitar els sistemes de jubilació anticipada previstes en la legislació vigent.

L'import màxim serà de 24.000 euros i requerirà la conformitat explicitada de la Comissió Mixta de Vigilància.

CAPÍTOL 6

Règim disciplinari

Article 24

Faltes, sancions i infraccions

Queden regulades pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

CAPÍTOL 7

Retribucions

Article 25

Règim retributiu

L'estructura i el règim de retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els resultats del RD 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'administració local i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

L'increment general de retribucions durant tots els anys de vigència del Conveni serà el que resulti d'allò disposat en les corresponents Lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 26

Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sous i triennis), així com els seus imports, són les legalment establertes

en funció de la classificació, d'acord amb la titulació acadèmica d'accés.

Es reconeix el dret dels treballadors a percebre triennis en concepte d'antiguitat en les mateixes condicions que el personal funcionari.

Els triennis vindran marcats per la Llei de pressupostos generals de cada any, es computaran des del primer dia de relació amb l'administració.

Article 27

Retribucions especials OAC

El personal adscrit a l'OAC, amb motiu de la obligació d'atendre el servei en aquelles festes laborals que no constitueixen jornades festives i en els períodes de vacances gaudirà d'una gratificació especial de 150 euros al quadrimestre. Perdrà aquesta gratificació, en el quadrimestre corresponent, el personal que per qualsevol causa, encara que justificada, no presti el servei els dies especialment assignats. L'assignació serà competència del cap de departament, qui haurà de tenir en compte, a banda de les necessitats del servei, els criteris de sistema de torns i voluntarietat.

Aquestes pagues s'abonaran amb la nòmina dels mesos de maig, setembre i gener.

Article 28

Pagament del sou

Al rebut de la nòmina quedaran especificats tots els apartats que la componen, és a dir: el sou base, el complement de destinació, el complement específic, l'antiguitat.

Les hores extraordinàries o compensacions, si es donen, així com la categoria professional i el nivell escollit.

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 25 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 20.

Article 29

Retribució extra per objectius

A partir de l'any 2005, s'estableix una gratificació extraordinària de 360 euros l'any en funció de la consecució d'objectius prèviament fixats per l'Ajuntament i acordats en la Comissió Mixta.

Article 30

Fons de polítiques de qualitat

Es crea un fons especial dotat amb 12.000 euros l'any per gratificar la implantació de polítiques de qualitat i millora contínua dels serveis.

Aquest fons serà administrat pel president de la corporació.

Article 31

Pagues extraordinàries

1. Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord gaudiran de dues gratificacions a l'any, efectives el 23 de juny i el 22 de desembre. L'import de cada una d'elles serà equivalent a una mensualitat del salari base més tots els complements.

2. S'estableix per al personal amb una jornada igual o superior al 50% de la jornada una tercera paga lineal de 900 euros proporcional al temps de dedicació, que es farà efectiva amb la

nòmina del mes de març. Aquesta paga vindrà a planar totes les despeses en matèria de previsió social (per exemple ulleres, pròtesi, etc.) que el treballador pugui tenir al llarg de l'any.

CAPÍTOL 8

Funcionarització

Article 32

1. La corporació, amb negociació prèvia amb els representants dels treballadors, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, amb la finalitat que aquest personal pugui participar en les proves electives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

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

2.1 Proves adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

2.2 Com a norma general les convocatòries es faran de manera sectoritzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran dut a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

3. Conjuntament amb la representació dels treballadors es podran establir criteris específics sobre la funcionarització.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals

Article 33

Capacitat

L'òrgan de representació (la Junta de Personal), té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 34

Informació sindical

Es garanteix que els representants dels treballadors puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal.

Article 35

Garanties dels delegats de personal

1. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors per exercir les seves funcions serà de 180 hores anuals.

El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, en un o diversos representants de la mateixa candidatura o secció sindical que, sense traspassar el màxim total, poden quedar rellevats de la prestació de feina sense que la seva remuneració en surti perjudicada.

Els delegats de personal gaudiran de les garanties següents:

2.1. Obertura d'expedient contradictori, en la qual s'escoltarà a la persona interessada.

2.2. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en matèries que siguin competència del càrrec que representin.

2.3. Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.

2.4. Garantia de no ser discriminat en la pro-

moció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical.

2.5. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal o les seccions sindicals.

2.6. Els delegats i delegades de personal tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.

Article 36

Competències dels delegats de personal

Els delegats i delegades de personal, com a representants dels treballadors i treballadores, tindran dret a ésser escoltats en qualsevol millora organitzativa i tindran, entre d'altres, les competències següents:

1. Rebre notificació sobre els assumptes de personal que afectin el conjunt de treballadors i treballadores o els diversos col·lectius, fins i tot les variacions pel que fa al règim que existia anteriorment.

2. L'Ajuntament facilitarà als delegats i delegades de personal tota la informació que afecti als empleats públics.

3. En especial, se li reconeix la negociació de:

a) L'actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs, etc.).

b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.

d) El disseny i l'aprovació dels plans de formació.

e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.

f) La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'Administració.

g) La jornada laboral i l'horari de treball, el règim de gaudi dels permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Conveni.

h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, d'assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.

j) Les bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

k) Les bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professional.

l) Les bases i convocatòries de provisió de llocs.

m) Els serveis mínims en situació de vaga.

n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Conveni.

o) Conèixer i dictaminar informes trimestrals de la corporació sobre contractació, absentisme i complement horari, accidents laborals, hores extraordinàries i, en general, tot allò que preveu l'article 64 del Reial decret legislatiu 1/1995 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 37

Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la re-

presentació de la corporació i la del personal dins del marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 38

Garantia personal

Es considera accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present acord, el que pot esdevenir al representat amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 39

Assemblees sectorials i/o generals

Es podran realitzar totes les assemblees que siguin convocades dins l'horari laboral amb un límit de 36 hores anuals, tant si són sectorials com generals, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. El personal de nova contractació percebrà el mateix salari que un altre treballador de la mateixa categoria i feina.

2. La corporació es compromet a prendre les mesures necessàries per tal d'assegurar un tracte i unes exigències similars a tots els treballadors, amb l'objectiu d'eliminar els greuges comparatius.

3. Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: les retribucions bàsiques i complementàries, referides a un mes i dividides entre 30 dies.

DISPOSICIONS FINALS

1. Aquest acord es tramitarà de conformitat amb el que es preveu a la normativa que li és aplicable.

2. La corporació posarà a disposició de cada treballador una còpia del present acord de condicions.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

El present Conveni de condicions deroga expressament qualsevol pacte o conveni subscrit amb anterioritat.

ANNEX 1

Definició i valoració de llocs de treball

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

b) L'aplicació del que resulti de la valoració de llocs de treball es tindrà en compte a partir de l'1 de gener de 2004.

c) L'Ajuntament haurà de lliurar als representants dels treballadors el manual de funcions de l'estudi retributiu.

d) En el cas que resulti de la valoració de llocs de treball una retribució menor de la que rep el treballador en el moment de l'aplicació de la valoració esmentada, la corporació aplicarà la diferència com a complement personal transitori absorbible amb els increments successius futurs.

e) Es crearà una Comissió de Seguiment de la valoració de llocs de treball. Aquesta Comissió tindrà com a funcions estudiar i negociar l'aplicació del contingut i efectes de la valoració.

f) En el cas de què resulti de la valoració de llocs de treball una retribució major de la que rep el treballador en el moment de l'aplicació, l'empresa podrà congelar el sou i els complements específics que hi hagin fins el moment en què hi hagi paritat amb el resultat de la valoració.

ANNEX 2

Sectorial de la Policia Local

1. Objecte

Els agents de la Policia Local, en relació a la seva particular i especial exigència de dedicació al servei es regirà en caràcter preferent pels punts recollits i previstos en el present annex, regint-se per la resta de l'Acord de funcionaris per tot el que no està especificat en el present Conveni.

2. Calendari laboral i vacances

Els agents de la Policia Local realitzaran les seves vacances en els períodes compresos entre l'1 i el 28 de juliol i el 2 d'agost i 15 de setembre.

La Comissió Mixta de Vigilància estudiarà peticions de flexibilitat horària.

3. Condicions econòmiques específiques

S'estableix de manera extraordinària i única-ment per aquest col·lectiu un augment de 120 euros mensuals a partir de l'aprovació del present Conveni.

4. Dies extraordinaris

Dins el calendari anual s'estableixen una sèrie de dies que per la seva especial rellevància, aquell personal que no es trobi realitzant serveis aquell dia i que per motius aliens a la seva voluntat hagi de venir, gaudirà d'una compensació extra de 8 hores de descans a acumular-se a la sortida del torn on s'inclougué aquest dia. Aquests dies seran: 1 de gener; 6 de gener; Divendres Sant; la Nit de Sant Joan; 25 de desembre; 26 de desembre.

(05.242.038)

RESOLUCIÓ

TRI/2741/2005, de 29 d'agost, d'autorització administrativa i aprovació del projecte d'execució d'una instal·lació elèctrica (exp. 05/12147).

L'empresa Endesa Distribució Elèctrica, SL, amb domicili social a l'av. Paral·lel, 51, de Barcelona, ha sol·licitat davant el Departament de Treball i Indústria l'autorització administrativa i l'aprovació del Projecte d'execució de la variant de la línia elèctrica aèria de 110 kV SE Granollers-SE Mataró, entre els suports T.13 i T.14, al terme municipal de la Roca del Vallès (Vallès Oriental).

En compliment dels tràmits que estableixen l'article 6 del Decret 351/1987, de 23 de novembre, pel qual es determinen els procediments administratius aplicables a les instal·lacions elèctriques, i el títol 7 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions d'energia elèctrica, la sol·licitud

esmentada ha estat sotmesa a un període d'informació pública mitjançant l'Anunci publicat al DOGC núm. 4375 de 2.5.2005.

Durant el tràmit d'informació pública han presentat al·legacions els senyors Assumpció Martras Ballesté, Jaime Estrada Martras, Francesc Estrada Martras i Anna Estrada Martras, per sol·licitar l'acreditació de la constitució de la servitud corresponent en els terrenys de la seva propietat, així com informació relativa a les possibles indemnitzacions abonades.

L'empresa peticionaria ha presentat documentació on es constata la legalització de la línia amb núm. expedient 1037/61, així com l'autorització del senyor Isidro Estrada Tuset a l'esmentada servitud amb el permís corresponent del suport núm. 12, el qual no està no afectat per la variant actual.

Així mateix, d'acord amb el que preveu l'article 127 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, es va sol·licitar un informe als organismes afectats: Ajuntament de la Roca del Vallès i Ministeri de Foment, Demarcació de Carreteres de l'Estat a Catalunya, els condicionats del qual han estat acceptats per l'empresa sol·licitant.

L'empresa Endesa Distribució Elèctrica, SL, durant la tramitació de l'expedient aporta els permisos dels tres particulars afectats per la variant esmentada.

Ateses la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

RESOLC:

—1 Atorgar l'autorització administrativa del Projecte d'execució de la variant de la línia elèctrica aèria de 110 kV SE Granollers-SE Mataró, entre els suports T.13 i T.14 a l'empresa Endesa Distribució Elèctrica, SL, al terme municipal de la Roca del Vallès (Vallès Oriental).

—2 Aprovar el Projecte d'execució esmentat, amb les característiques tècniques següents:

Descripció: s'inicia en el nou suport T.13 a la vora del camí, costat sud, s'intercala entre els actuals suports T.12 i T.13 i manté l'alineació del suport T.12. La línia girarà a la dreta per continuar paral·lela al camí fins al nou suport T.13 bis que s'ubicarà en la confluència del camí que segueix la línia amb el camí que creua l'autopista AP-7 més avall. La variant continuarà girant cap a l'esquerra fins el nou suport existent T.14.

Llargària: 423 m.
 Nombre de circuits: 1 simple.
 Tensió: 110 kV.
 Nombre i tipus de conductors: 3, LA-280, d'Al-Ac.
 Secció dels conductors: 281,1 mm².
 Nombre i tipus de cable de terra: 1, OPGW 48 f.

Disposició de conductors: al portell.
 Tipus de suports i material: tipus C d'acer galvanitzat.

Nombre de suports: 2.
 Tipus d'aïllador i material: CS 100 SB 110 kV, composite.

Finalitat: alliberar el terreny actual per on passa la línia per a la construcció del polígon industrial Vallderiolf.

Pressupost: 141.884,83 euros.

Aquesta Resolució es dicta d'acord amb el que disposen la normativa abans esmentada i l'article 17 i el capítol 4 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries, i està sotmesa a les condicions especials següents:

—1 Les instal·lacions s'han de dur a terme d'acord amb el Projecte tècnic presentat, signat per l'enginyer industrial senyor Héctor Buelta, visat en data 9 de novembre de 2004, amb el núm. 279450, pel Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya, que ha servit de base per a la tramitació de l'expedient, amb les variacions que, si s'escau, se sol·licitin i s'autoritzin.

—2 La construcció i el funcionament d'aquesta instal·lació elèctrica se sotmeten al que estableixen el Reglament de línies elèctriques aèries d'alta tensió, aprovat pel Decret 3151/1968, de 28 de novembre; la Llei 13/1987, de 9 de juliol, de seguretat de les instal·lacions industrials, i la resta de les disposicions d'aplicació general.

—3 L'empresa titular serà la responsable de l'ús, la conservació i el manteniment de la instal·lació, d'acord amb les condicions de seguretat que requereix la normativa vigent.

—4 El termini per a la posada en marxa de la instal·lació autoritzada serà de dos anys a comptar de la data de publicació d'aquesta Resolució al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

—5 La Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial podrà fer les comprovacions i les proves que consideri necessàries durant les obres i quan s'acabin en relació amb el compliment de les condicions generals i especials d'aquesta Resolució.

—6 Amb aquesta finalitat, el titular de la instal·lació comunicarà a l'òrgan administratiu esmentat el començament de les obres, les incidències dignes d'esment mentre durin i també la finalització.

La comunicació del final de les obres s'acompanyarà amb el certificat de direcció i acabament de la instal·lació que acreditat que s'ajusten al Projecte d'execució aprovat, que s'han complert les normes i disposicions abans esmentades i, si s'escau, s'adjuntaran les actes de les proves dutes a terme.

—7 L'Administració deixarà sense efecte aquesta autorització administrativa per les causes que estableix l'article 34 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, i en el supòsit d'incompliment, per part del titular de la instal·lació, de les condicions que aquesta imposa.

En aquest supòsit, l'Administració, amb la instrucció prèvia de l'expedient oportú, acordarà l'anul·lació de l'autorització, amb totes les conseqüències d'ordre administratiu i civil que se'n derivin segons les disposicions legals vigents.

—8 Aquesta autorització s'atorga sens perjudici de tercers i és independent de les autoritzacions o llicències de competència d'altres organismes o entitats públiques necessàries per realitzar les obres i les instal·lacions aprovades.

Contra aquesta Resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs