

RESOLUCIÓ

TRE/3799/2007, de 27 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0813472).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de febrer de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0813472) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 27 de setembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor per als anys 2007-2009

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Objecte i norma supletòria

Aquest Conveni regula les condicions de treball dels empleats públics que presten serveis per a l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resol't 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/ores.

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 Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per aquest Conveni.

Article 2

Àmbit personal. (Veure annex 1)

1. Aquest Conveni afectarà el personal sotmès al dret laboral al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor.
2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que desenvolupi càrrecs de confiança i/o d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.
3. Aquest Conveni no afectarà les condicions més beneficioses per als treballadors/ores que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 3

Vigència

1. El present Conveni tindrà una durada de 3 anys, des de l'1 de gener de 2007 al 31 de desembre de 2009, llevat dels apartats referents al calendari laboral.
2. Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, 2 mesos abans del seu termini.
3. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altra part.
4. Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.
5. Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per la corporació i per l'assemblea de treballadors/ores, amb efectes des del dia 1 de gener de 2007.

Article 4

Indivisibilitat del Conveni

1. Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari, per tant la seva aplicació és considerada globalment.
2. No obstant això, en el cas que la jurisdicció administrativa, en l'exercici de les seves funcions, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió d'Interpretació i Seguiment i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, al llarg del temps de vigència pactada.

Article 5

Règim interior

1. Els empleats/ades de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, pel caràcter de les seves funcions, estan subjectes al règim d'incompatibilitats legals vigents.
Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.
2. És obligació de tots els empleats/ades tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als companys, subordinats, caps i membres de la corporació.
3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 6

Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment

1. El present Conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en el moment de la seva signatura.

2. Es crearà una Comissió Paritària del Conveni en el termini de 15 dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment, a fi de resoldre els conflictes d'interpretació que puguin sorgir o que li siguin presentats pels treballadors o per la pròpia corporació.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

a) Arbitratge de les qüestions que els parts sotmetin a consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest Conveni, en especial farà la mediació amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposen els presents acords, així com els supòsits de concurrència d'aquest.

3. La Comissió Paritària estarà integrada per 2 persones, designades per la corporació i 2 per la representació del personal. Hi podran assistir els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes.

4. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

5. La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària 1 vegada cada 6 mesos, i de manera extraordinària, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

6. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 7

Mesa General de Negociació

La Mesa de Negociació es constituirà i es reunirà, com a mínim, 1 vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de l'Ajuntament o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la Mesa.

Serà competència de la Mesa la negociació dels temes següents:

a) Classificació i actualització dels llocs de treball.

b) Criteris bàsics de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

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

d) Aprovació de plans de formació.

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

f) L'establiment de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst per conveni o acord.

g) Criteris bàsics dels reglaments de prestació de serveis.

h) Les matèries d'indole econòmica, de prestació de serveis, sindical, 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.

i) Criteris bàsics de bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

- j) Criteris bàsics de bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.
- k) Criteris bàsics de bases i convocatòries de provisió de llocs.
- l) Serveis mínims en situació de vaga.
- m) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Conveni.

Article 8

Meses específiques

Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran meses específiques sobre qüestions puntuals. Els acords a què arribin seran integrats com a annex en el Conveni.

CAPÍTOL 2

Jornada i règim de treball

Article 9

Calendari i jornada laboral. (Veure annex 1 i 2)

La jornada laboral s'adaptarà a allò que disposa la legislació vigent. Cada any es distribuirà la seva aplicació que s'adjuntarà com a annex al Conveni.

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest Conveni. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries pels diversos col·lectius.

2. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

3. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats i 2 dies de descans.

4. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcorrer com a mínim 12 hores.

5. Horaris i jornada laboral:

Oficines Ajuntament

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 hores.

Tardes de dilluns i dijous de 16.30 a 19.00 hores (torns).

Jornada intensiva de l'1 de juliol al 31 d'agost (de 08.00 a 15.00) hores.

Brigada Municipal

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns a dijous de 08.00 a 13.00 hores.

Tardes de dilluns a dijous de 15.00 a 18.00 hores.

Divendres matí de 08.00 a 13.30 hores.

De l'1 d'abril al 30 d'octubre, es podrà realitzar jornada intensiva (de 07.00 a 14.30 hores), en torns rotatius de servei, de tal manera que quedi cobert l'horari habitual (de dilluns a dijous de 8.00 a 13.00 hores i de 15.00 a 18.00 hores i divendres de 8.00 a 13.00 hores) per almenys un treballador, i sempre segons les necessitats del servei.

Administrativa escola

1.620 hores laborables que seran distribuïdes d'acord amb les necessitats de l'Escola.

Centres i locals

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Tardes de dilluns a divendres de 16.00 a 21.00 hores.

La resta d'hores s'aplicaran de lliure elecció, d'acord amb les necessitats del servei.

Vigilància municipal

1.620 hores laborables que seran distribuïdes d'acord amb les necessitats del servei.

6. Són feiners tots el dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

- a) 104 dissabtes i diumenges.
- b) 14 dies festius de calendari laboral. En el cas que alguna d'aquestes festes fos en dissabte o diumenge se'n traslladarà el gaudiment a un altre dia feiner, no fix i a lliure elecció de l'interessat i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.
- c) 22 dies laborals de vacances anuals.
- d) 9 dies d'assumptes propis, que es gaudiran dintre de l'any natural i com a màxim fins al 15 de gener de l'any següent. Aquests s'hauran de sol·licitar per escrit amb un mínim de 3 dies d'antelació per a tot el personal, excepte per causes majors o imprevistes.
- e) Els dies 5 de gener, dijous Sant, vigília de Sant Joan, 24 de desembre i 31 de desembre, no es treballarà per les tardes (excepte vigilància municipal).

Article 10

Torns

1. S'efectuaran en els llocs que siguin necessaris els torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran cada any i s'adjuntaran com a annex. Qualsevol modificació dels torns en col·lectius on no sigui habitual aquest règim horari serà negociat amb els representants del personal.

2. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors d'un mateix departament, caldrà notificació prèvia amb la suficient antelació, al cap del servei respectiu.

3. Cada any s'efectuarà un quadrant dels torns juntament amb la representació dels treballadors/ores.

4. L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer almenys amb 3 mesos d'antelació. Els quadrants d'aquests horaris, el nombre possible d'operatius o serveis extraordinaris que s'hauran de realitzar i els criteris a l'hora de cobrir baixes o imprevistos hauran de ser negociats amb caràcter anual amb els representants del personal, amb la finalitat de no sobrepassar la jornada màxima anual, i establir, d'aquesta manera les compensacions corresponents.

Article 11

Descans diari. (Veure annex 1)

1. Tots els empleats/ades en règim de jornada igual o superior a les 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

a) 4 hores o més: 20 minuts.

b) 3 hores o més: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

3. Aquesta interrupció no podrà afectar el funcionament normal del servei, de forma que cada cap d'àrea podrà distribuir la pausa esmentada per tal que no es trobin absents alhora més del 50% del personal adscrit a la mateixa unitat administrativa.

Article 12

Flexibilitat

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 15 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

La flexibilitat a l'entrada i a la sortida s'entendrà en aquells llocs de treball on no perjudiqui el normal desenvolupament del servei.

Article 13

Vacances

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per cap compensació econòmica seran, de 30 dies naturals o 22 dies feiners, o bé proporcionals al temps treballat des del 31 d'agost de l'any anterior, si aquest període és inferior a 1 any. Es gaudirà preferentment durant els mesos de juliol, agost i/o setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la corporació.

2. Les vacances es podran partir, si així es desitja i el servei ho permet, podent-se realitzar en 3 períodes com a màxim. Un d'aquests períodes haurà de ser com a mínim de 15 dies naturals consecutius, sent els altres de 7 i 8 dies naturals.

3. Amb 3 mesos d'antelació, a l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què gaudiran les vacances.

4. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de comú acord entre el personal. En cas de conflicte d'interessos s'atendrà a torns rotatius anuals.

5. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat o paternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del quart dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que aquesta comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els 3 primers dies de baixa.

Article 14

Llicències i permisos retribuïts

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts.

1. 15 dies per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció, heterosexuals o homosexuals, comptats des de la data de celebració del matrimoni, o quan la parella de fet demostrï una convivència mínima de 6 mesos. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior.

2. Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència dins el municipi 1 dia. Amb canvi de residència fora del municipi, 2 dies.

3. 1 dia en supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat (avis, pares, fills o nets del treballador).

4. Per naixement d'un fill es disposarà de 15 dies naturals. En el cas de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part tindran dret a absentar-se fins a 3 hores diàries amb sou íntegre i dret d'interrupció del temps de permís i utilització posterior a l'alta hospitalària.

5. Per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització en centre hospitalari de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies. En el cas de que el familiar resideixi fora de Catalunya, o de que pateixi una malaltia terminal o mort, es podran atorgar fins a 6 dies.

6. El personal que cursi estudis podrà disposar dels dies durant els quals tenen lloc els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació). Caldrà aportar justificant d'assistència.

7. El treballador/a amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a 1 hora diària d'absència de la feina. Aquest període podrà ser dividit en fraccions de mitja hora, o si el treballador/a ho sol·licités es podria reduir la jornada en mitja hora. En cas que tos dos cònjuges treballin el permís només podrà ser gaudit per un d'ells. Si l'empleat/ada públic volgués acumular les hores d'al·letament, aquestes es compensaran amb un màxim de 14 dies feiners.

8. Pel temps indispensable, pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma

legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball s'aplicarà la normativa vigent per cadascun dels col·lectius.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del seu càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tingues dret a l'empresa.

9. El personal que concorri a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants, en aquest Ajuntament, pel procediment d'oposició o de concurs oposició, disposarà per preparar-se del dia immediatament anterior al de la celebració del primer exercici.

10. Permisos de maternitat: 16 setmanes i de 18 a 20 en cas de part doble o triple. Aquestes setmanes es podran distribuir en 2 períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. A elecció de l'empleat/ada públic, el pare també podrà fer ús de les setmanes que faltin per completar el període del permís. En el cas que el pare i la mare treballin a l'iniciar el període de permís per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi fins a 4 de les darreres setmanes del permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, llevat que en el moment de fer-se això efectiu, la incorporació al treball de la mare, suposi un risc per a la seva salut.

11. En el cas de famílies monoparentals, s'estudiarà el cas per facilitar a l'empleat/ada públic la cura del fill/s.

12. El treballador té dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per acompanyar en visita mèdica a fills menors de 16 anys, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball, havent-se de justificar amb el volant visat pel facultatiu, sigui o no del servei de salut públic.

13. Es disposarà del temps que realment sigui necessari per la visita pròpia al metge col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública.

14. També es disposarà de permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment. Així mateix es disposarà del permís necessari per tal de realitzar formació a nivell sindical, prèvia petició i justificació del sindicat.

15. Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

16. El treballador/a amb fill menor d'1 any té dret a la reducció d'un terç de la jornada laboral, mantenint el sou íntegrament, d'absència del treball per atendre'l. El període serà de 1 any a comptar des de la fi de la baixa per maternitat. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només podrà ésser exercit per l'un o l'altre, acreditant per escrit que l'altre progenitor no l'ha sol·licitat. Aquest període de temps podrà dividir-se en fraccions de mitja hora. Tanmateix, podrà acumular-se a l'inici o al final de la jornada d'acord amb la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar.

El treballador/a pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de jornada de treball.

17. En el cas d'adopció o acolliment es tindran els mateixos drets que per naixement si el fill adoptat o acollit és menor de 9 mesos. Si és major de 9 mesos i menor fins a 6 anys, el permís serà de 16 setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir l'esmentat dret. La durada es computarà, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o acolliment.

18. Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o un disminuït psíquic o físic que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre al menys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.

19. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica del cònjuge o del pare o la mare o el sogre/a, si conviu amb el treballador/a, es podrà demanar també amb les mateixes condicions que el de guarda legal.

20. Nou dies d'assumptes propis que es podran gaudir dintre de l'any natural i com a màxim fins al 15 de gener de l'any següent. Aquests s'hauran de sol·licitar per escrit amb un mínim de 3 dies d'antelació per a tot el personal, excepte per causes majors o imprevistes.

Per a la resta de supòsits, cal atenir-se al que disposa el Reglament del personal del servei de les entitats locals, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol.

En tot cas, els dies s'entenen com a dies feiners.

Article 15

Llicències no retribuïdes

El treballador/a laboral fix amb més d'1 any de servei efectiu a la corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 3 mesos.

Aquestes llicències s'atorguen dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 3 mesos cada 2 anys.

Article 16

Excedències

1. El personal fix s'haurà de declarar en situació d'excedència voluntària quan es trobi en situació de servei actiu en un altre cos o escala de les administracions públiques, o ofereixi serveis a organismes o entitats del sector públic i no els correspongui quedar en la situació prevista en el punt 4 d'aquest article.

2. També es podrà concedir excedència voluntària amb dret a reserva al lloc de treball al personal que ho sol·liciti per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver ofert servei durant 2 anys a l'Administració.

Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 1 any, ni superior al nombre equivalent d'anys que s'acrediti de serveis a l'Administració, amb un màxim de 10.

La sol·licitud de reingrés haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill/a, ja sigui per naturalesa o per adopció, i es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donaran dret altre cop a un nou període d'excedència.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal, reserva del lloc de treball i drets passius i el treballador/a tindrà dret a assistir a cursos de formació i/o reciclatge.

4. Es concedirà l'excedència per serveis especials com a conseqüència de la designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina. L'exercici de càrrec sindical a l'àmbit comarcal, provincial o superior tindrà la mateixa consideració.

Aquesta excedència dóna dret a reingrés automàtic amb una prèvia petició del treballador o la treballadora, al còmput de l'antiguitat, a la consolidació del grau personal, i a la reserva del lloc de treball.

5. Es podrà concedir excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de 2 anys i una màxima de 15, quan el cònjuge o amb qui es conviu resideixi en un altre municipi per haver obtingut destinació definitiva en l'administració o entitat pública com a laboral o funcionari.

CAPÍTOL 3

Accés i promoció professional

Article 17

Departament de Recursos Humans i registre de personal

1. El Departament de Recursos Humans assumeix la gestió tècnica i administrativa de tot el personal al seu servei.

2. En el Departament de Personal hi haurà un registre de personal, on s'inscriurà tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida administrativa.

En cap cas es podran incloure en nòmina noves remuneracions, sense que prèviament l'òrgan competent hagi fet resolució o l'acte pel qual haguessin estat reconegudes.

En el registre no hi podrà constar cap dada relativa a raça, religió, filiació sindical, política o opinió del treballador/a, com tampoc cap informe mèdic.

El personal i els seus representants legals tindran lliure accés al seu expedient.

Article 18

Organització del treball

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

Els canvis organitzatius, individuals i/o col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb els representants del personal (a través de la Comissió d'Interpretació i Seguiment) regulat en aquest capítol i en un termini màxim de 15 dies.

Els representants del personal emetran un informe de trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o modificació de la prestació de serveis quan afectin personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 19

Classificació professional. (Veure annex 1)

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i empraments en què poden ser agrupats els funcionaris/àries i el personal contractat laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin.

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

D'acord amb l'article 25 de la Llei 30/1984, s'estableixen 5 grups de classificació, d'ordenació per feina o categories.

El funcionari de carrera té dret, d'acord amb el que preveu l'article 141 del RDL 781/1986, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que estiguin assignades. Aquest model també serà d'aplicació al personal laboral.

Article 20

Relació o catàleg de llocs de treball

1. Ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisin les seves característiques essencials.

2. La Relació de llocs de treball o catàleg inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i expressats de la següent manera:

a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.)

b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries as-

signades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.

- c) Naturalesa (funcionari o laboral).
 - d) Requisits, competències i perfil professional exigits per la seva execució, mèrits, formació específica, etc.
 - e) Codi numèric d'identificació.
 - f) Situació individualitzada (vacant, coberta definitiva o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que l'ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.
 - g) Sistema d'accés.
3. D'acord amb la seva potestat d'autoorganització, la corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.
4. L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor actualitzarà l'actual catàleg, per a reflectir-hi els canvis que s'han anat produint. Aquesta actualització haurà d'estar enllestida abans de l'aprovació dels pressupostos de 2007 i s'haurà de negociar en el marc de la Mesa General de Negociació.
5. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.
6. Anualment, la corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la Mesa de Negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.
7. La Relació de llocs de treball és pública. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual, o el de caràcter temporal.

Article 21

Oferta pública d'ocupació

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la Relació de llocs de treball formen l'oferta pública d'ocupació.
Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament que no estiguin ocupats per personal fix de plantilla amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat temporal no superior a 18 mesos.
2. L'Ajuntament es compromet que els llocs de treball que actualment són ocupats amb caràcter temporal passin a ser coberts definitivament, mitjançant la realització d'una oferta d'ocupació.
3. L'oferta pública serà negociada amb els representants dels treballadors/ores, que vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 22

Selecció de personal i provisió dels llocs de treball. (Veure annex 2)

1. Almenys anualment, la corporació informará per escrit els representants dels treballadors/ores del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en Comissió d'Interpretació i Seguiment.
2. De les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral el representants de personal.

Article 23

Adscripcions provisionals i comissions de serveis

1. Els llocs de treball es podran ocupar per mitjà d'una adscripció provisional únicament en els següents supòsits:

- a) Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
 - b) Provenents d'amortització de llocs.
 - c) Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.
 - d) Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.
 - e) Per raons de servei.
2. En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:
- a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.
 - b) Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.
 - c) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball de provisió.
3. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria tingui titulació o la formació que es requereix. Aquesta situació es mantindrà pel temps imprescindible o, per un termini màxim de 2 anys.
- Tot això es comunicarà als representants de personal. La seva durada podrà prorrogar-se per acord amb els representants de personal.
4. El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertoca pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions no podran minvar.
- Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits, o consolidació del grau, o categoria personal.

Article 24

Carrera professional. (Veure annex 1)

A l'efecte de carrera administrativa, com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació.

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

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels treballadors/ores de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor.

No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolida per cada 2 anys de serveis ininterromputs, o 3 amb interrupció, el grau superior en 2 nivells al que posseís, sense que en cap cas puguin superar el que correspongui al lloc desenvolupat.

El grau personal superior també es podrà consolidar amb la superació de cursos específics i altres requisits específics, que es determinin pel Ple de la corporació i amb una negociació prèvia amb els representants de personal.

El procediment d'accés a aquests cursos es farà per concurs i tenint en compte criteris de mèrits i capacitat.

Article 25

Promoció interna

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior, o bé d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la Relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys 2 anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

3. La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C, des de categories afins del grup D, i del E al D amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i amb la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

4. En les proves de selecció i en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

5. El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o mèrits que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

6. La corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

7. Els representants de personal formaran part dels tribunals, amb veu i vot, de totes les proves de selecció de personal, tant a les de promoció interna com a les d'oferta pública d'ocupació.

8. La formació és un element substancial del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Conveni reconeixen el dret preferent dels empleats públics a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Conveni fixen el següent:

a) Reconèixer el dret dels empleats públics locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

b) Que els procediments de selecció s'adaptin per tal de facilitar la promoció dels empleats públics de categories inferiors, valorant especialment la capacitat rebuda i els mèrits acumulats.

c) L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del present Conveni per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai no serà inferior al 50%. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells empleats públics de la corporació que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.

d) Facilitar l'adaptació de l'horari dels empleats/ades públics per assistir als cursos de promoció professional.

9. En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o nivell equivalent, i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

10. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc desenvolupat excepte el complement específic.

11. La corporació es compromet a facilitar l'ampliació de la jornada dels contractats a jornada parcial que voluntàriament es vulguin acollir, atenent els anys d'antiguitat a l'empresa, i les necessitats del servei on desenvolupa el seu treball.

12. L'Ajuntament es compromet a la no-utilització d'empreses de treball temporal (ETT).

Article 26

Formació professional

La formació s'entén com un procés i necessitat d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

La corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica de tot el personal comprès en l'àmbit del present Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

1. La corporació destinarà anualment una partida pressupostària equivalent al 0'5% del capítol 1 dels pressupostos municipals, per a la formació i perfeccionament del personal laboral i funcionari. De forma paral·lela cada any s'elaborarà un Pla de formació del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor que haurà de ser negociat entre la corporació i la representació del personal.

2. Les accions formatives podran ser de 2 tipus:

a) Organitzades per la corporació.

b) Individuals o col·lectives, organitzades per altres institucions o empreses.

Els treballadors/ores hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com de treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els treballadors/ores a accedir-hi a curssets de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

En el supòsit que algun treballador/a sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

Els responsables de la corporació donaran trasllat als representants del personal, de tots aquests cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats.

La corporació es compromet a l'organització, bé per ella o per altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

L'Ajuntament es farà càrrec de les dietes, quilometratge, quotes d'inscripció i altres despeses que el curs de formació comporti.

Aquest fet comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti a l'empleat públic com a treballat.

Les hores dels cursos seminaris o jornades realitzats fora de la jornada laboral en què el treballador s'inscriu per interès de l'Ajuntament es computaran com a hores efectives de feina.

S'atorgaran ajuts econòmics al personal laboral de caràcter fix que cursi estudis en centres oficials o reconeguts que tinguin relació directa amb el seu treball o de l'administració.

Aquest ajut consistirà a subvencionar la matrícula, així com altres despeses derivades de l'assistència al curs.

Aquests ajuts estaran condicionats a la fixació d'un període de permanència a l'ajuntament de 2 anys. Que haurà de constar en la resolució en la qual s'aprovi la concessió del corresponent ajut.

Article 27

Funcionarització

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

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

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

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

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

d) En el marc de la Mesa de Negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 28

Retribucions i increment salarial. (Veure annex 1)

L'augment de retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat anualment pel que determini la Llei de pressupostos generals de l'Estat i normativa concordant per a tota la funció pública.

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

El personal podrà ser retribuït, almenys, pels següents conceptes:

a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol Administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin 3 anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertanyi.

b) El complement de destinació que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

El complement de destinació serà revisat cas per cas una vegada aprovat el nou catàleg de llocs de treball.

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

c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la Relació de llocs de treball.

Aquestes condicions poden ser les següents:

1. D'especial dificultat tècnica.
 - 1.1. Formació i/o experiència.
 - 1.2. Solució de problemes.
2. Esforç.
 - 2.1. Físic.
 - 2.2. Mental i visual.
3. Responsabilitat o comandament.
 - 3.1. Iniciatives.
 - 3.2. Relacions amb els altres.
4. Treball.
 - 4.1. Àmbit físic.
 - 4.2. Nocturnitat.
 - 4.3. Jornada i horari.
5. Dedicació.
6. Incompatibilitat.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors formen el complement específic, amb el valor que per a cadascun d'ells es determina en la taula de retribucions del complement específic.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars es farà per mitjà de la Relació de llocs de treball.

d) Les pagues extraordinàries per a tot el personal tindran la quantia d'1 mensualitat íntegra i s'abonaran en els mesos de juny i desembre.

e) El personal en període de pràctiques o temporal, en qualsevol de les seves modalitats, percebrà les mateixes retribucions que el personal funcionari o laboral fix de la seva categoria i lloc de treball.

Les retribucions establertes en aquesta taula per a cada categoria o lloc de treball tenen el caràcter de retribució bruta mínima consolidada, i per tant, no poden ser compensables ni tampoc absorbibles.

Article 29

Increment de retribucions. Clàusula de revisió

Els increments retributius per l'any 2007 seran com a mínim l'augment previst per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a tota la funció pública.

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons la previsió de l'IPC realitzada pel Govern en els PGE, tot i que durant el primer trimestre de l'any següent s'efectuarà a tot el personal un pagament corresponent a la pèrdua de poder adquisitiu produïda per la diferència d'aquesta previsió i l'índex real de l'IPC de l'Estat publicat per l'Institut Nacional d'Estadística.

Article 30

Negociació de les condicions retributives

La corporació negociarà a la Mesa de Negociació les modificacions del complement de destinació i complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint present les modificacions legals que puguin produir-se, i en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin a la Mesa d'Administració Local, Estatal i/o Autònoma.

S'estudiarà l'aplicació d'un complement de productivitat per als treballadors/es, i quins seran els objectius a assolir per cada grup.

Article 31

Programa sobre ordenació de les retribucions

1. Durant l'any 2007 es durà a terme un estudi de la valoració de llocs de treball per tal d'aconseguir una distribució adequada de quanties retributives entre els diferents conceptes.

2. L'estudi es negociarà amb els representants de personal.

Article 32

Plus de nocturnitat. (Veure annex 1)

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22.00 a 06.00 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

Article 33

Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any. Una al mes de juny i una altra al mes de desembre a salari real (salari base + triennis + complements).

3. Les retribucions del personal es percebran, a opció d'aquests, en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries o bé en 12 mensualitats iguals.

4. Els empleats/ades públics de la corporació percebran l'antiguitat per triennis vençuts i de forma automàtica d'acord amb el grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides a la Llei de pressupostos de cada any. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la resta de la funció pública.

5. Els efectes econòmics dels triennis seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany. En cas d'acumular triennis a diferents grups s'abonarà tot el període d'antiguitat acumulat d'acord amb les quantitats fixades al grup superior (de manera que els triennis del grup inferior quedaran absorbits).

6. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran el dia 23 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre.

7. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 34

Gratificacions i hores extraordinàries. (Veure annex 1)

Les parts firmants d'aquest Conveni, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat de la no-realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

1. Els serveis extraordinaris fets per cada treballador i/o treballadora no podran sobrepassar les 80 hores anuals.

2. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la corporació.

3. Tindran la consideració de treballs fora de la jornada (hores extraordinàries) els que excepcionalment puguin presentar-se més enllà de l'horari habitual de cada treballador, així com els desenvolupats en dies considerats com a descans setmanal a qualsevol centre o servei públic municipal, que per les seves característiques d'ús o atenció ho requereixi.

4. Les hores extraordinàries fetes degut a serveis extraordinaris realitzats es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades pel responsable respectiu. Aquest full control estarà a disposició del treballador o treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes als representants dels treballadors.

5. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les hores extraordinàries fetes en dies feiners o festius, les nocturnes i les nocturnes festives.

Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22.00 i les 06.00 hores i, les festives seran les que es facin en dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador. Les nocturnes festives seran les hores compreses entre les 22.00 i les 06.00 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador o treballadora.

6. La realització de serveis extraordinaris requerirà, necessàriament, la voluntarietat del treballador o treballadora excepte aquelles hores que derivin de causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.) i seran distribuïdes de forma equitativa entre tots els voluntaris.

7. La remuneració econòmica dels treballs fora de jornada o la seva compensació quedarà a criteri del treballador. La compensació de les hores extres es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte aquelles que es realitzi en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no siguin compensades seran remunerades d'acord amb el següent preu:

Grups C, D, E Euros

Exercici 2007

Feiners: 15,96

Festius o nocturns: 21,28

Festius i nocturns: 23,40

Grup A i B

Exercici 2007

Feiners: 19,15

Festius o nocturns: 24,47

Festius i nocturns: 26,60

La retribució haurà de ser efectiva un cop finalitzat el mes en curs.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia feiner es compensarà amb 2 hores de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia feiner i nocturna es compensarà amb 2 hores i mitja de descans.

c) En festius, les hores extraordinàries no es compensaran, sinó que s'abonaran.

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

8. Per cada 800 hores extraordinàries fetes en cada servei o col·lectiu, s'haurà de crear un nou lloc de treball. No es tindran en compte, dins d'aquestes 800 hores, aquelles hores que corresponguin a formació en horari no laboral ni aquelles que derivin de processos electorals.

9. Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal les causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

10. En aquest sentit s'estableix l'existència d'una reserva de guàrdia a la Brigada Municipal d'Obres i Serveis que actuarà en situacions d'emergència.

Cada any s'actualitzarà el preu de les hores extres d'acord amb l'IPC de Catalunya.

Article 35

Treballs de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 36

Dietes i indemnitzacions per raons del servei

1. El personal sotmès a l'àmbit d'aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents indemnitzacions de despeses:

a) Desplaçaments dins de la província de Barcelona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçament a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0,26 euros / quilòmetre

Moto: 0,26 euros / quilòmetre

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle a l'empleat públic de la corporació que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

2. Dietes: amb aquestes quantitats es compensen les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

Allotjament: 50 euros

Manutenció: 35 euros

Dieta sencera: 85 euros

Les dietes hauran de ser prèviament autoritzades.

L'import s'actualitzarà automàticament cada any segons l'augment de l'IPC de l'Estat publicat per l'INE.

Com a norma general s'abonarà l'import de les despeses de manutenció prèviament justificades.

3. Els treballadors/es que tinguin fills matriculats a l'escola bressol municipal, tindran una bonificació del 50% de la corresponent quota mensual d'escolarització.

CAPÍTOL 5

Prestacions socials

Article 37

Incapacitat temporal: malalties i accidents

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar, el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei.

3. Si la incapacitat laboral és per malaltia comuna o accident no laboral, la corporació li abonarà un complement que sumat al subsidi oportú que rebí de la Seguretat Social, percebi el 100% de totes les seves retribucions fins que s'incorpori de nou a la feina, i fins un màxim de 18 mesos.

4. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

5. S'estableix també com a condició que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'empresa, per mitjà dels seus serveis mèdics propis o aliens, estableixi.

6. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador/a, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Article 38

Assistència jurídica

La corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la corporació, atenent les diferents situacions dels col·lectius professionals.

CAPÍTOL 6

Prestacions socials

Article 39

Cobertura de riscos

1. La corporació tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia i se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

2. L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil, en general per a tots els treballadors i treballadores de la institució.

3. Els treballadors/es que ho desitgin podran augmentar la cobertura de la pòlissa aportant la diferència entre la quota satisfeta per l'ajuntament i la nova derivada de l'augment voluntari de la cobertura.

Article 40

Règim disciplinari

El treballador o la treballadora podrà ser sancionat per la corporació, d'acord amb el que preveu el Decret 243/1995 de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i normativa complementària o subsidiària que li sigui aplicable.

La imposició de sancions requerirà la instrucció d'un expedient disciplinari contradictori que s'iniciarà per mitjà d'un plec de càrrecs formulat per l'Alcaldia o persona en qui delegui i que contindrà la relació de fets imputats.

Es concedirà a l'interessat un termini de 10 dies perquè presenti el seu escrit de descàrrecs.

Transcorregut aquest termini es dictarà resolució imposant la sanció que procedeixi o sobreseïment de l'expedient en el termini d'uns altres 10 dies. Aquesta resolució es notificarà a l'interessat amb indicació dels recursos que hi càpiguen i els terminis per interposar-los.

Els representants dels treballadors/ores seran informats de l'inici de l'expedient per causes molt greus i greus. També s'informarà els representants dels treballadors i les seccions sindicals constituïdes de l'aplicació de retencions d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionatòria.

Quant als empleats públics que per motiu de sanció siguin suspensos de feina i/o salari, en la mateixa resolució de sanció es fixarà la data de reincorporació al servei.

Article 41

Protecció de la dignitat

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret a que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra treballadors o treballadores, per part de companys, companyes, superiors o qualsevol persona que tingui o no relació directa amb l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors/ores.

CAPÍTOL 7

Garanties sindicals

Article 42

Drets dels afiliats/ades

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris/àries i treballadors/ores, a la no-discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 43

Informació sindical

Es garanteix que els representants dels treballadors/ores (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb assumptes de personal.

Conseqüentment, se'ls facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la corporació; la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al capítol 1 i les ordres del dia i actes del Ple i Comissió de Govern, quan així es

sol·liciti, i una còpia dels acords dels plenaris, comissions o resolucions adoptades en matèria de personal.

Article 44

Tauler d'anuncis

La corporació facilitarà als representants dels treballadors/ores un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

Article 45

Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

1. Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc., de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
2. No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni.
3. La corporació facilitarà a la representació del personal el local i els mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.
4. Tots els membres de la representació del personal disposaran de 180 hores anuals per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades.
5. Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.
6. La corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
7. Els representants tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació, prèvia comunicació per escrit al consistori. L'assistència a cursos de formació sindical no li seran descomptats del seu crèdit horari.
8. Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats per a això.
9. Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors/ores expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/ada.
10. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat/ada. En el supòsit que sigui necessària la modificació de les condicions de treball es farà tenint en compte la millor estabilitat possible dels representants dels empleats/ades públics d'aquesta corporació. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

Article 46

Competència i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

1. Rebre informació de tots els assumptes de personal.

2. Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

3. La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions en matèria de personal. No obstant això, la no-realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.

4. La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

5. La garantia de no ser discriminat/ada en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

6. La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 47

Assemblees

Els empleats/ades podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 72 hores anuals (6 hores mensuals).

1. Estan legitimats/ades per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els representants dels treballadors/ores.
- b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes.
- c) Un mínim d'un 40% dels empleats/ades.

2. Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni.
- e) Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 48

Serveis mínims

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

CAPÍTOL 8

Salut laboral

Article 49

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com la correlativa obligació de l'empleat/da públic que ha d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, iminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei.
- c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. 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/ores en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador/a, als seus companys/anyes o a terceres persones.

El treballador/a està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions, eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 50

Revisió mèdica

La corporació garantirà la realització d'una revisió mèdica anual, de caràcter voluntari, a tot el personal. La revisió serà gratuïta i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

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

Article 51

Protecció de l'embaràs

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

Article 52

Segona activitat

L'ajuntament estudiarà la possibilitat de passar a una segona activitat, depenent de cada cas concret als treballadors/es a partir dels 55 anys, sempre de mutu acord entre ambdues parts i sense repercussió en el salari.

Article 53

Roba de treball. (Veure annex 1)

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys 2 vegades a l'any. També es facilitarà

roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi el mes de maig i la d'hivern abans de finals de setembre.

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba la seva conservació i la neteja.

3. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament, no reparable, fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei. En conseqüència es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.

4. Els uniformes seran obligatoris per als col·lectius de vigilància municipal, brigada d'obres, brigada de jardineria, conserges d'equipaments i/o dependències, ordenances i notificadors. El seu ús és obligatori durant el temps de treball. Queda prohibida la seva utilització fora d'aquest.

5. Els contractats de forma temporal també tindran garantit el subministrament de roba i calçat adequat als treballs que desenvolupin, i a l'època de l'any en la qual prestin els seus serveis.

DISPOSICIONS FINALS

1. La corporació o els seus empleats públics faran saber a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació del present Conveni, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

2. En l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni les condicions mínimes del personal funcionari equivalen a les que corresponen als laborals de la mateixa categoria i antiguitat.

3. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni podran ser sol·licitats pels empleats/ades públics mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini màxim de 15 dies hàbils.

4. Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a 1 dia: retribucions bàsiques i complementàries. Referides a 1 mes, dividit entre 30 dies.

5. Els descomptes fets als empleats públics, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb les ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

6. Aquest Conveni serà presentat a l'autoritat laboral competent, per tal de registrar-lo i publicar-lo d'acord amb el que s'estableix a la normativa vigent.

ANNEX 1

Vigilància municipal

1. Àmbit funcional i personal

El present acord afecta a tot el personal de la vigilància municipal de Sant Pere de Vilamajor en qualsevol situació laboral.

2. Classificació professional

El personal de la vigilància municipal de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, s'integra a la plantilla municipal dins de la subescala de serveis especials de l'administració especial, i s'estructura en les categories professionals fixades en la Llei 16/1991 de policies locals de Catalunya.

3. Carrera professional

El règim d'accés i la carrera professional de la vigilància municipal s'ajustarà específicament a la Llei 16/1991 de policies locals de Catalunya.

L'Ajuntament iniciarà i promourà l'ampliació de la plantilla de la vigilància municipal, sempre dins dels límits de la disponibilitat pressupostària, per tal d'adequar el nombre d'agents amb les necessitats actuals del servei i amb el creixement demogràfic previst.

4. Règim retributiu

L'estructura i règim de les retribucions són les establertes legalment per a la funció pública local.

5. Retribucions bàsiques

Les retribucions bàsiques (sou i triennis) així com les seves quanties, són les establertes legalment segons la classificació en 5 grups (A, B, C, D, E).

6. Complement de productivitat

Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el treballador desenvolupa la seva feina.

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

7. Règim horari

Amb caràcter general, el número de dies de treball a l'any es fixa en 216, resultants del següent càlcul: 365 dies/any, menys 104 dies corresponents a 2 dies de descans setmanals, menys 12 festius oficials, menys 2 festius locals, menys 22 hàbils de vacances i 9 dies per assumptes propis.

La distribució ordinària de jornada de treball s'estableix en torns o cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any.

Es garanteixen com a mínim 26 caps de setmana.

El responsable del cos elaborarà un quadrant o full de servei ordinari anyal on fixarà els torns dels membres de la vigilància municipal, aquest quadrant estarà elaborat abans de la finalització del mes de desembre de l'any en curs.

Posteriorment s'elaborarà un calendari detallat de forma trimestral que estarà llest com a mínim 15 dies abans de l'acabament del trimestre anterior i on es tindrà en compte les necessitats del servei, la distribució exacta dels dies de festa, treball i vacances, així com els corresponents horaris diaris dels torns, i que en tot cas ha de respectar els límits establerts per la jornada de treball i els períodes de treball i descans legalment establerts.

Aquest quadrant trimestral podrà ser modificat en els casos previstos per la llei i per necessitats del servei prèvia aprovació de l'Alcaldia.

Com a màxim es treballaran 7 dies seguits, a continuació dels quals hi haurà un mínim de 2 dies seguits de descans.

Es gaudirà com a mínim de tants caps de setmana de descans com de treball.

Aquest dos darrers punts quedaran suspesos en el període vacacional i segons necessitats extraordinàries del servei degudament motivades.

Els vigilants municipals podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que es tingui planificat, sempre i quan se'n informi al responsable del cos.

Es garanteix el dret al gaudiment del descans setmanal a la data prevista als quadrants de servei i si per raons de serveis extraordinaris s'han de modificar aquestes dates els efectius afectats seran recompensats amb la devolució dels dies treballats. Per aquest motiu la prefectura haurà de vetllar per la reducció dels serveis extraordinaris i optimitzant el màxim possible els recursos humans de que disposi el servei ordinari.

Els membres de la vigilància municipal tindran dret a gaudir anualment de 22 dies hàbils de vacances (o els dies que en proporció els correspongui si el temps en actiu és menor), en el període comprès entre els dies 1 de juny i 30 d'octubre de cada any, ambdós inclusivament, llevat de petició escrita manifestada en sentit contrari i subordinat a les necessitats del servei.

El calendari o pla de vacances es fixarà abans de l'última setmana del mes de març mitjançant llista pública, i no es podrà modificar si no és per petició de l'interessat amb el vistiplau del responsable del cos que valorarà d'incidència en el servei del

canvi. Els torns de vacances seran consensuats, i en cas de desacord s'establiran torns rotatius, prevalent el criteri de l'antiguitat.

El començament i l'acabament de les vacances es faran dins del període abans esmentat, que només es podrà modificar per fer-ho coincidir amb un dilluns a efectes de no trasbalsar la rotació dels torns.

8. Descans en jornada continuada

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts per torn.

En el cas que es realitzin jornades de treball de més de 11 hores continuades, s'afegirà a aquest temps uns altres 30 minuts. Aquest total de 60 minuts es podrà dividir en dos períodes al llarg de la jornada, sent un d'ells de com a mínim 15 minuts.

A efectes de gaudir d'aquest descans l'Ajuntament habilitarà adequadament una sala o local on hi hagi els elements necessaris per a mantenir, escalfar i prendre els menjars amb les condicions necessàries.

Donat que el servei que presta aquest cos és de caràcter excepcional i no es pot suspendre per prendre aquests descansos, sinó que el vigilant de servei mentre els pren haurà d'estar atent a qualsevol requeriment urgent que se li pugui fer. Es compensarà mensualment per no poder gaudir completament d'aquests descansos.

9. Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les treballades en qualsevol dels 14 dies declarats com a festius, segons el calendari laboral aprovat per la Generalitat de Catalunya.

Es consideren hores extraordinàries les que excepcionalment, mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada treballador. A efectes de la retribució, les quantitats s'estableixen a la següent taula on es distingeixen les hores fetes en dies laborals, les fetes en horari nocturn i les fetes en dies festius pel vigilant en concret.

Es consideren com a hores nocturnes les que es facin en el torn de nit, independentment de l'hora en què aquest s'iniciï. Així doncs s'entendrà com a nocturnes les 8 hores comptabilitzades des de l'inici programat del torn de nit i les efectivament treballades pel personal que va iniciar el seu servei diari en aquest torn.

Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'hauran d'abonar en la nòmina següent.

Exercici 2007	euros
Feiners	15,96
Feiners o nocturns	21,28
Feiners i nocturns	23,40

10. Nocturnitat

Donat que els vigilants municipals realitzaran la seva jornada en torns rotatius, de manera que per part d'aquests torns s'efectuaran en horari nocturn, rebran una compensació per aquest concepte de 170 euros. Aquesta compensació s'abonarà a les nòmines de forma constant i independentment dels dies que el vigilant hagi treballat en horari nocturn, doncs per la pròpia rotació dels torns tots acabaran realitzant el mateix número de jornades en aquest horari.

12. Assumptes propis

S'hauran de demanar amb l'antelació suficient per a poder realitzar els canvis necessaris als torns dels altres vigilants. La denegació d'aquests permisos haurà de ser motivada.

13. Roba de treball

L'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor facilitarà a tots els membres de la vigilància municipal, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà com a màxim el 15 de setembre i el d'estiu abans del 15 d'abril.

Als membres de nova incorporació se'ls lliurarà un joc complet (però amb 2

camises i 2 pantalons), en relació al seu lloc de treball habitual, i un joc de peces d'abric i contra la pluja, si s'escau.

Els representants dels vigilants municipals participaran en la selecció de les peces de roba i d'altre equipament a adquirir.

És obligatori l'ús de l'uniforme complet durant tota la jornada laboral, i n'està prohibida la utilització fora d'aquesta. Es determinarà reglamentàriament la composició de la uniformitat d'estiu i la d'hivern, així com la data concreta en que s'haurà de canviar d'una a l'altra.

L'equipament d'ús comú serà lliurat a la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant segons el seu deteriorament, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

Les peces d'uniformitat d'ús personal que pateixin un major desgast s'aniran renovant anualment sense necessitat de petició de l'interessat (camises, pantalons, botes i sabates) i segons convingui i a petició d'aquest les que no pateixin tant desgast (abric, impermeable, botes d'aigua, etc.).

Es podrà d'acord amb els representants de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament d'ús comú o personal, que pel pas del temps, avenços tècnics, o canvis de normativa aplicable, hagin quedat malmesos, deteriorats o no compleixin eficaçment la seva funció.

En tot cas i en el termini màxim de 5 anys s'haurà de renovar la pràctica totalitat de les peces de la uniformitat, així com dels seus complements.

Les peces de la uniformitat i els seus complements que corresponen als vigilants municipals són les que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinen o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

- Abric amb folre interior desmuntable.
- 2 pantalons a l'any (1 d'estiu i 1 d'hivern)
- 4 camises a l'any (2 d'estiu i 2 d'hivern)
- 1 polar bicolor d'alta visibilitat
- 1 impermeable de dues peces
- 1 corbata
- 1 passador de corbata
- 1 parell de botes de campanya (per any)
- 1 parell de sabates (per any)
- 1 gorra de plat
- 1 boina
- 1 cinturó de dues peces i sivella de plàstic
- 1 manilles
- 1 funda per a manilles
- 1 xiulet
- 1 armilla reflectant
- 1 defensa i 1 talahí
- 1 botes d'aigua
- 1 guants d'hivern
- 1 joc de polaines i maneguins reflectants
- 2 escuts del municipi i 2 números d'agent
- 1 equip de comunicacions portàtil
- 14. Renovació del permís de conduir

Donat que és condició indispensable per al desenvolupament del lloc de treball, s'abonaran íntegrament les despeses de renovació del permís de conduir a tots els membres de la vigilància municipal. No s'inclouen les despeses de gestories ni similars.

15. Festius recuperables

En cas d'assistència a judici en dia festiu, s'entendrà com a recuperable.

16. Serveis especials

Els vigilants municipals que treballin al torn de nit dels dies 23 de juny, 24 de

desembre o 31 de desembre, tindran la consideració de servei especial i rebran una gratificació de 150 euros per nit treballada, el pagament de la qual es farà a la mensualitat de la nòmina corresponent.

17. Prolongació de la jornada

Si arribat el cas, per necessitats del servei, fes falta que els vigilants municipals treballassin 40 hores setmanals o realitzessin torns per cobrir les 24 hores de servei, rebran un complement per prolongació de jornada establert en 220 euros mensuals. Fent-se el pagament juntament amb la nòmina corresponent i amb el corresponent augment segons l'IPC de l'Estat publicat per l'Institut Nacional d'Estadística.

ANNEX 2

Escola bressol municipal

Article 1

Selecció i accés de personal

La selecció del personal es farà d'acord amb el Reglament del personal al servei de les entitats locals, del Reial decret 214/1990.

Els representants dels treballadors tindran veu i vot en les comissions que s'estableixin en totes les proves de contractació i selecció, i pel que fa a les bases seran informats prèviament i podran emetre informe al respecte.

Article 2

Jornada de treball

El calendari laboral de l'escola bressol es regirà pel calendari establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya per als centres docents.

La jornada de treball dels educadors de l'escola bressol serà de 37,5 hores setmanals, distribuïdes en 30 hores lectives, 5 hores complementàries i 2,5 hores de treball setmanal no necessàriament al centre, per fer informes, recerca de material i d'informació, reunions, participació en xerrades o cursets etc.

Respecte a les diferents tipologies de jornada s'estableix que aquestes podran ser de jornada continuada o jornada partida.

Es reserva una setmana abans i una setmana després de l'inici i tancament de curs escolar, mitja jornada, per tasques de programació i avaluació sense càrrega lectiva.

La primera setmana de curs, es començarà amb l'adaptació dels infants i les treballadores gaudiran de reducció de jornada, essent aquesta de 5 hores diàries.

Article 3

Vacances

El període de vacances d'estiu serà de 30 dies naturals. Les vacances de Nadal i Setmana Santa seran les que marqui el calendari escolar de la Generalitat de Catalunya.

Així mateix es gaudirà de 2 dies de lliure configuració que seran els que fixi el Consell de Participació.

Article 4

Baixes per malaltia o accident laboral

La presentació del comunicat oficial de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria, a partir del tercer dia de malaltia i serà renovat setmanalment mentre duri la situació d'incapacitat temporal. La presentació dels comunicats de baixa, de confirmació de la baixa, així com de l'alta hauran de ser presentats a la direcció de l'escola en un termini màxim de 3 dies a l'emissió, la no presentació dels comunicats si no és per causa justificada, donarà lloc a una falta disciplinària de caràcter lleu.

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

L'Ajuntament es reserva la facultat de comprovació de les baixes per malaltia.

Article 5

Formació, reciclatge i promoció

Els treballadors tindran dret a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professionals constants. La corporació vetllarà i col·laborarà a la formació del seu personal, elaborarà polítiques de formació, reciclatge i capacitació professional d'acord amb les necessitats detectades conjuntament.

En el marc de la legalitat aplicable, els treballadors tenen dret a la promoció professional, accedint preferentment a les places de superior categoria que restin vacants, sempre que compleixin els requisits inherents a les esmentades places i superin les proves per accedir-hi.

Els cursos de formació permanent i reciclatge es faran la primera quinzena de juliol, a la institució Rosa Sensat i el cost d'aquest anirà subvencionat al 100% per part de l'Ajuntament i constarà en el pressupost anual.

ANNEX 3

Personal de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor

DLT: denominació del lloc de treball; GC: grup de classificació; RB: retribucions bàsiques; CDN: complement de destinació nivell; CDQ: complement de destinació quantia; CN: complement nom; CQ: complement quantia; E: específics; HE: hores extres; NLT: número de llocs de treball; TA: total anual; C: comeses; CE: condicions específiques exigides; RA: retribucions anuals.

DLT	GC	RB	CDN	CDQ	CN	CQ	NLT	TA
Personal laboral								
Cap d'obres i serveis municipals	C	12.015,50	22	7.199,78	E	17.345,30	1	36.560,58
Responsable ludoteca	D	4.110,12	13	1.990,24	E,HE	4.379,90	1	10.480,26
Auxiliar admtiu. Escola Torre Roja	D	8.530,76	18	5.574,94	E	287,42	1	14.393,12
Oficial brigada	E	7.538,44	10	3.038,70	E,HE	13.301,96	1	23.879,10
Peó brigada	E	39.084,32	8	13.606,60	E,HE	50.285,90	5	102.976,82
Vigilant del foc	E	32.000,00	-	-	E	-	5	32.000,00
Director/a Escola Bressol	B	13.222,72	24	8.232,00	E	3.920,70	1	25.375,42
Mestre escola bressol	B	13.222,72	20	6.209,28	E	2.480,94	1	21.912,94
Tècnic auxiliar escola bressol	C/D	17.916,22	18	11.149,88	E	5.712,42	2	34.778,52
Auxiliar escola bressol	D	8.059,52	14	4.307,10	E	3.312,26	1	15.678,88
Monitor/a escola bressol	D	8.059,52	14	4.307,10	E	3.312,26	1	15.678,88

Total	-	163.759,84	-	65.615,62	-	104.339,06	-	333.714,52
<hr/>								
DLT						C	CE	RA
<hr/>								
Personal eventual								
<hr/>								
Gestor serveis personals						-	-	24.000,00
<hr/>								
Total general:								796.594,00
<hr/>								
(07.332.191)								
<hr/>								

RESOLUCIÓ

TRE/3800/2007, de 14 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leventon, SAU (codi de conveni núm. 0813142).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leventon, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de maig de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Leventon, SAU (codi de conveni núm. 0813142) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 14 de setembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió salarial del Conveni col·lectiu de l'empresa Leventon, SAU, per a l'any 2007

Assistents

Representació social (Comitè d'Empresa): Marcelina Clemente (CCOO), Caridad Bodalo (CCOO), Pilar Polo (CCOO) i Antonia Ramírez (CCOO).

Representació empresarial: Joaquim Soriano Soler, Albert Brulles, Jordi Cardona i Marta Ferré.

Data: 7 de maig de 2007

Hora: 10.00

Lloc: domicili de Leventon, c/Newton, núm. 22-24, 08635-Sant Esteve de Sesrovires.