

RESOLUCIÓ

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

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juny de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

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

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

Barcelona, 25 d'octubre de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

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

Exposició de motius

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

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

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

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

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

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

Article 2***Àmbit temporal***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4***Caràcter***

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

Article 5***Condicions més beneficioses***

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

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

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

Article 6***Aplicació favorable***

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

Article 7***Aplicació directa***

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

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

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

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

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

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

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

te a qualsevol de les condicions establertes al Conveni.

Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral, mediatora o conciliadora.

Emetre informes, en relació amb les propostes de classificació i valoració de llocs de treball abans de la seva aprovació pels òrgans competents.

La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors, amb veu però sense vot en quantes matèries siguin de la seva competència i en número no superior a 2 per cada una de les representacions.

La Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment rebrà les consultes i reclamacions que li siguin formulades per escrit respecte a qüestions de la seva competència, però només per les vies de procediment següents:

- Per mitjà de les centrals sindicals signants del Conveni.
- Per mitjà de les reclamacions dels afectats pel conveni.

La Comissió es reunirà:

- Amb caràcter ordinari, cada 2 mesos, en el dia que oportunament s'assenyali.
- Amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin com a mínim el 50% dels seus components.

Les convocatòries de les diverses sessions de la Comissió Mixta Paritària, les realitzarà el secretari, mitjançant citació per escrit en la qual consti el lloc, la data i l'hora, així com l'ordre del dia, enviant-se a les parts amb una antelació mínima de 7 dies hàbils, respecte de la data prevista de celebració, en el cas que convoqui la sessió ordinària, i 2 dies naturals en el cas que se citi a sessió extraordinària.

Perquè les sessions de la Comissió Mixta Paritària puguin celebrar-se vàlidament serà necessària l'assistència de, com a mínim, el 50% per cada una de les parts que la componguin, així com del secretari o dels que els substitueixin en els seus càrrecs.

Al final de cada reunió, el secretari de la Comissió redactarà la corresponent acta en la qual haurà de constar el lloc, la data i l'hora de començament i final de la reunió, noms i cognoms dels assistents, els assumptes tractats, els acords adoptats amb l'opinió sintetitzada de les opinions, emeses i l'expressió dels vots; la corresponent acta així redactada es passarà immediatament a la aprovació i firma de tots els assistents.

Quan ambdues parts així ho considerin oportú i així ho acordin, es crearan comissions de treball restringides per a tractar temes concrets i predeterminats. Aquestes comissions elaboraran els dictàmens que més tard seran presentats a la Comissió Mixta Paritària, no essent aquests vinculants sinó merament informatius.

Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu, derivats o no de la interpretació del Conveni, en el cas de desavinença les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Tribunal Laboral de Catalunya. Els estatuts, les normes de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya consten a l'annex 1 d'aquest Conveni.

En cas de no arribar a un acord es podrà elevar arbitratge a l'autoritat competent.

CAPÍTOL 2

Jornada de treball i horaris

Article 9

Calendari laboral

El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada i s'estableixen els horaris (diari i setmanal) de treball de tot el personal. Anualment s'aprovarà el calendari laboral d'acord amb aquestes normes i en el marc de la Mesa de Negociació.

Les festes anuals seran les regulades per la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, 12 festes nacionals, 2 locals.

El personal municipal sotmès a règims extraordinaris es regiran, quant a jornada de treball, horaris, vacances i festes, per al règim establert en els annexos del present Conveni.

No es tindrà en compte a efectes de la durada de la jornada ordinària o normal l'excés d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

Article 10

Temps de treball

1. La duració màxima de la jornada general de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà d'un màxim en còmput anual de 1.680 hores anuals, establertes de la següent manera:

23 dies laborables de vacances, més 52 dies en diumenges, més 52 dies en dissabtes, més 12 dies festius de caràcter nacional, més 2 dies festius de caràcter local, més 1 dia en cas d'any de traspàs, el que fan un total de 142 i 141 dies respectivament, representa un total de 224 dies computables.

El que fan anualment 224 dies x 7,50 hores/dia = 1.680 hores anuals.

D'aquests totals d'hores anuals, es tindrà en compte que durant els mesos d'estiu (juny, juliol, agost i setembre) es realitzarà jornada reduïda fins a 32,50 hores (horari de 8 del matí a 14.30 hores de la tarda en el cas del personal d'oficines i de 7.30 hores del matí a 14.00 hores de la tarda pel personal de la brigada a raó de 6,50 hores diàries per 5 dies de la setmana). Per al personal que tingui una jornada inferior a la normal se li practicarà la reducció de jornada en la part proporcional.

Del còmput anual es tindrà en compte que els dies 24 i 31 de desembre es consideraran no laborables. En cas que coincideixin amb un dia festiu serà compensat per un altre dia.

El personal de la llar d'infants el 22 de desembre i el 7 de gener es consideraran no laborables.

2. L'horari de treball quedarà establert segons acord de la Comissió Paritària.

3. En cas que algun dia de festa, tant nacional com local, coincideixi amb un dia dels assignats com a festiu o vacances aquest serà compensat per un altre dia.

La jornada de treball del personal de l'escola infantil municipal, serà de 35 h. setmanals entre lectives i no lectives distribuïdes de dilluns a divendres.

En el cas que la jornada laboral coincideixi amb l'hora de dinar, el personal de l'escola infantil podrà menjar en el propi centre de manera

gratuïta, deixant cobert el servei comú i d'acord amb la resta de personal.

El personal docent i no docent de l'escola infantil per tal d'iniciar la preparació del curs escolar, començarà el curs amb alumnes el sisè dia hàbil a partir de l'1 de setembre.

El mes de juliol, el personal docent realitzarà la mateixa jornada laboral, però el servei d'atenció als infants serà de 8.45 h. a 13.00 h. i fins les 15.00 h. per aquells infants que es quedin a dinar. Així mateix, els infants finalitzaran les classes el dia 15 de juliol. El servei de permanències romandrà obert de 7.45 a 8.45 h.

Els dies considerats no laborables que caiguin en dissabte, diumenge o festiu, es compensaran amb un altre dia a escollir.

Article 11

Treball efectiu

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

Article 12

Marge horari

Llevat de pacte en contrari, qualsevol que sigui la distribució de la jornada ordinària o normal de treball, s'establirà en benefici del personal d'oficines i atenció al públic de l'Ajuntament un marge horari de mitja hora a l'entrada de treball, recuperant-se a la sortida o dijous a la tarda d'aquest el temps de tardança en l'arribada dins d'aquest marge. Aquesta pausa no podrà afectar al funcionament normal del servei de forma que aquest quedi cobert.

Els empleats amb fills menors de 12 anys podran augmentar el marge de flexibilitat a l'entrada fins a les 9.00 hores.

Article 13

Horaris

1. Personal d'oficines i atenció al públic:

Hivern:

Matins: de 8.00 h. a 14.30 h. hora límit 8.30 hores amb mitja hora recuperable dins la mateixa setmana o els 2 primers dies laborables de la següent setmana. Horari d'atenció al públic: de 8.30 a 14.00 h.

Tardes: els dijous a la tarda es compensarà l'horari setmanal restant, fins a completar-lo. Horari d'atenció al públic: de 16.30 h. a les 19.00 h. Excepte els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Esmorzar: entre 10 h. a les 11 h. en dos torns a criteri dels caps d'àrea, per tal que els serveis no quedin desatesos. No recuperable, excepte que no es pugui fer a causa del servei, per una feina urgent o no deixar sense atenció els ciutadans (si es vol que sigui fora del lloc d'atenció al públic, s'haurà d'habilitar un menjador). Estiu:

Matins: de 8.00 h. a 14.30 h. Hora límit 8.30 hores amb mitja hora recuperable dins la mateixa setmana o els 2 primers dies laborables de la següent setmana. Horari d'atenció al públic: de 9 a 14 h.

Tardes: —

Esmorzar: de les 10 h. a les 11 h. en dos torns a criteri dels caps d'àrea, per tal que els serveis no quedin desatesos. No recuperable, excepte

que no es pugui fer a causa del servei, per una feina urgent o no deixar sense atenció els ciutadans (si es vol que sigui fora del lloc d'atenció al públic, s'haurà d'habilitar un menjador).

Personal de la Brigada:

Matins hivern: de les 7.30 h. a les 15 h.

Tardes: —

Esmorzar: 9.30 h. a 10 h.

Matins estiu: de les 7.30 h. a les 14 h.

Tardes: —

Esmorzar: 9.30 h. a 10 h.

Article 14

Condicions generals (permisos, descansos, torns de treball)

1. El personal tindrà dret als permisos, a les llicències i a les vacances pagades previstes en aquest Conveni.

Per tot allò que no estigui previst en aquest Conveni se seguirà el que reguli l'Estatut dels treballadors.

2. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball de l'Ajuntament, entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà, com a mínim, 12 hores.

3. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball es tindrà dret a 2 dies de descans que s'estableixen en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament en aquest Conveni per qüestió d'horaris i col·lectius concrets, aquests col·lectius gaudiran d'un 50% de caps de setmana de festa.

4. La jornada que s'hagi de fer, totalment o parcialment, entre les 22.00 h. i les 6.00 h. es considerarà nocturna i, per tant, tindrà una retribució específica.

5. El personal de l'Entitat respectiva amb un horari diari de 5 hores continuades gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computats com a treball efectiu, no podent afectar aquestes interrupcions el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció, oficina distribuirà torns de descans, en el benentès que en cap cas es podrà deixar desatès un servei. En cas d'haver d'interrompre el temps de descans per necessitats del servei, una vegada finalitzada la urgència, es podrà gaudir de la totalitat del temps de descans.

6. El descans corresponent al personal que faci treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte, a un altre dia de la setmana anterior o posterior. Es considerarà festiu els dissabtes, diumenges o festius, entre les 22.00 hores del dia de la vigília i les 22.00 hores del dia festiu.

7. Si s'estableix la jornada partida serà de caràcter voluntari i retribuïda amb un complement de 15 euros per dia treballat sempre hi quan representi una modificació de la jornada laboral.

La recuperació de l'horari flexible es farà dins la mateixa setmana o els 2 primers dies laborables de la setmana següent.

El personal tindrà l'obligació de respectar l'horari de treball establert.

8. Quant als col·lectius de característiques especials, s'estarà a allò que es disposa en els annexos d'aquest Conveni.

Article 15

Treball a torns

1. En aquells serveis o dependències de l'Ajuntament que per la naturalesa de la seva

activitat hagin d'organitzar-se per torns de treball, aquests s'efectuaran mitjançant rotació.

2. L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer almenys amb 6 mesos d'antelació. El quadrant 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 16

Treball en període nocturn

1. S'entendrà per treball en període nocturn o en torn de nit, l'efectuat entre les 22 hores i les 6 hores i es compensarà amb un factor de nocturnitat.

2. El factor de nocturnitat correspondrà al 20% del sou brut mensual.

3. Els treballadors que habitualment presten els seus serveis en horari diürn i que haguessin de prestar-los dins l'horari comprès entre les 22 hores i les 6 hores, a part de la remuneració a l'hora de treball corresponent, percebran la part proporcional del factor de nocturnitat.

4. A efectes del cobrament del factor de nocturnitat s'entendrà que quan la meitat o més de la jornada es faci en període nocturn s'entendrà feta tota ella en torn de nit, i les jornades inferiors la part proporcional.

CAPÍTOL 3

Descansos i festes

Article 17

Descans setmanal

Els empleats públics locals en situació administrativa de servei actiu ple, tindran dret a un període mínim de descans setmanal de 2 dies ininterromputs que, normalment, comprendrà el dissabte i el diumenge, llevat de en aquelles dependències, activitats o serveis que hagin organitzar-se per torns de treball. El descans mínim entre jornades serà de 12 hores.

Article 18

Descansos i festes

1. El descans corresponent al personal que faci treballs en dissabtes, diumenges o festius, es traslladarà, llevat pacte, a un altre dels 5 dies de la setmana anterior o posterior.

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

3. Amb caràcter general, cada dia treballat en dissabte, diumenge, donarà dret a un factor de festivitat de 40 euros, llevat que es tracti d'un lloc de treball amb un complement específic assignat, i que s'hagi tingut en compte aquestes circumstàncies en dita determinació.

4. Quan un treballador hagi de treballar en un dia festiu fixat en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i el de l'Ajuntament, percebrà, per aquest motiu el factor o plus de 85 euros. Sempre que sigui jornada completa i en el seu cas la part proporcional de les hores treballades.

Article 19

Descansos, festes, servei actiu i règim de retribucions

El gaudir dels descansos i festes a que fan menció els esmentats articles d'aquest capítol, no altera en absolut la situació de servei actiu, ni el règim de retribucions dels empleats públics locals.

CAPÍTOL 4

Vacances

Article 20

Vacances

20.1 Tots els empleats públics locals que estiguin en situació administrativa de servei actiu ple, tindran dret a gaudir durant cada any complet de servei en l'entitat respectiva, de 23 dies laborables de vacances o dels dies en proporció als corresponguin, si el temps de servei actiu fos menor.

20.2 Per als que no arribin l'any de servei actiu, la durada de les vacances serà proporcional al temps de servei transcorregut des de la data del seu ingrés o reingrés, computant-se des d'aquesta data fins el 31 de desembre, i arrodonint el resultat en dies per excés.

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

20.4 En els supòsits excepcionals a que es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret a que se li abonï la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir segons el nombre de dies treballats en el que porta d'any. En cas de que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus dretshavents.

20.5 El període de gaudi de les vacances no es podrà iniciar si el treballador es troba en situació de baixa per malaltia, maternitat o accident. Podrà ser interromput si hi ha circumstàncies extraordinàries, com malaltia greu, accident, o adopció, conservant l'afectat el dret a completar el seu període de vacances, un cop transcorregudes aquestes circumstàncies, encara que hagi expirat ja l'any natural a que aquestes corresponguin. La comissió paritària determinarà si es considera accident greu.

Article 21

Períodes de vacances

21.1 Es reconeix el dret dels empleats locals, a petició de l'interessat de gaudir de les vacances en períodes mínims de 5 dies laborables.

21.2 En el cas de que per necessitats del servei, a l'empleat públic li sigui denegada part de les vacances de no obligatòria concessió, i sigui necessari que es gaudeixin fora del període triat, tindrà dret a una prima d'1 dia laborable per cada 7 dies naturals, que faci de vacances fora del període triat.

21.3 Per motius organitzatius, d'eficàcia i d'adaptació a la menor activitat d'un període, es podrà alternar el gaudi d'una part del període vacacional del personal d'un mateix servei o equip de treball, sempre que quedi salvaguar-

dada l'atenció dels serveis i no s'ocasionin acumulacions innecessàries de treball.

21.4 En tot cas, el calendari o pla de vacances es fixarà abans de l'última setmana del mes de març, mitjançant llista pública, i no es podran modificar si no és a petició de l'interessat i amb la conformitat del servei al que el treballador estigui adscrit. Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord s'establiran torns rotatius.

21.5 El començament i l'acabament de les vacances obraran dins de l'any natural i com a màxim fins el 15 de gener de l'any següent. Si algú per casos de força major no les ha fet, de forma excepcional, les podrà gaudir dins del primer semestre de l'any següent.

21.6 En cas que l'Ajuntament, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudi de les vacances haurà de notificar-ho a l'afectat amb dos mesos d'antelació, aquest tindrà dret a que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin generat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

21.7 El personal docent i de serveis de la Llar d'infants farà vacances d'estiu de l'1 al 31 d'agost ambdós inclosos.

Setmana Santa de dilluns a divendres Sant ambdós inclosos.

Per Nadal del 22 de desembre al 7 de gener ambdós inclosos.

Article 22

Permisos i vacances

Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels empleats locals, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el nombre de dies que per gaudir d'aquestes corresponguin, llevat dels casos de permís per assumptes propis, per la qual cosa, s'aplicarà la reducció proporcional que correspongui.

CAPÍTOL 5

Serveis extraordinaris

Article 23

Hores fetes fora de la jornada habitual

La desaparició de les hores realitzades fora de la jornada habitual té per objecte d'afavorir la creació de treball, acordant per això ambdues parts, reduir al mínim indispensable aquestes hores, això són les realitzades per sobre de la jornada ordinària de treball, d'acord amb els següents criteris:

a) Hores realitzades fora de la jornada normal i amb caràcter habitual: Supressió total i absoluta. Si com a conseqüència del treball propi d'un Servei, s'estiguessin realitzant hores extres, es procedirà a la negociació dels aspectes necessaris per a la seva supressió, ja sigui a través de l'elaboració d'un calendari que garanteixi les necessitats del servei, o a través de la contractació de personal.

b) Hores realitzades fora de la jornada habitual i necessàries per prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat. Es mantindrà sempre que no sigui possible la utilització de contractacions temporals.

c) En tot cas, el nombre d'hores que cada empleat pot realitzar fora de la jornada habitual no superarà el límit de 80 hores anuals.

2. La realització de serveis extraordinaris serà voluntària per als empleats públics, a excepció dels necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals i urgents.

La realització de les hores fora de la jornada habitual, es registrarà diàriament per la corresponent dependència de l'entitat, totalitzant-se mensualment i lliurant mitjançant l'adient part escrit, còpia del resum mensual tant al treballador que hagi efectuat les hores, com als respectius òrgans de representació sindical i del personal, amb l'especificació dels motius que els hagin justificat.

1. S'entendrà, per tant, que les hores que es facin fora de la jornada habitual es compensaran en descans. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als que el empleat públic tingui dret com a conseqüència de la realització d'aquestes hores, seran escollides pel treballador, d'acord amb el seu cap immediat, dins del trimestre natural en que es facin, podent-se acumular a festes i inclusivament a les vacances, quan li correspongués gaudir-les en el trimestre.

Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com de temps de treball efectiu.

2. Quan un empleat de l'Ajuntament hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans (fora de la jornada laboral de l'interessat) i per una actuació relacionada amb la feina, serà compensat de la següent manera:

Quan el dia de la compareixença al jutjat es produís en un dia festiu per al treballador, aquestes hores seran retribuïdes econòmicament com a festives, d'acord amb els següents supòsits:

L'Ajuntament li abonarà el temps emprat, prèvia justificació documental i en cap cas podrà abonar-se un temps inferior a 4 hores, que seran comptabilitzades com a extres normals o festives segons els cas.

3. En els casos exposats anteriorment, s'haurà de justificar documentalment el temps que el treballador romanguí al jutjat. Per obtenir aquest document, el treballador demanarà al jutjat que li sigui segellada la citació que té en el seu poder i que a l'hora li consigní l'hora en què ha finalitzat la sessió. Aquest document s'haurà de transmetre al cap d'àrea corresponent perquè en faci el tràmit.

Les hores de treball per serveis extraordinaris, meritaran de la següent manera:

Hora extra normal: 75% d'increment sobre hora/sou.

Hora extra normal nocturna: 100% d'increment sobre hora/sou.

Hora extra festiva: 175% d'increment sobre hora/sou.

Si no és de voluntat pròpia i prèvia autorització, en cap cas el treballador es veurà obligat a fer serveis extraordinaris. El negar-se a perllongar la jornada de treball i perdre part o la totalitat del seu descans normal, no podrà ser causa de represàlia o expedient per part del responsable de l'esquema laboral de l'Ajuntament. Excepte quan per causes excepcionals o molt greus sigui ordenat per l'alcalde o regidoria del departament corresponent.

Les hores nocturnes seran les fetes de les 22.00 hores a les 06.00 hores i les festives les fetes durant la jornada de descans del treballador.

En cas de no ser retribuïdes, per la seva compensació en temps de descans s'aplicarà el mateix criteri en percentatge, que l'aplicat en la compensació econòmica. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris seran escollits pel treballador, d'acord amb el seu cap immediat, dins del trimestre natural en que es facin, podent-se acumular a festes i vacances.

A fi i efecte de reduir les hores extraordinàries, els serveis especials realitzats amb motiu de: festes majors, Nadal, Carnestoltes, Sant Joan, Cap d'Any, Reis i eleccions, es planificaran anualment i preferentment es compensaran amb hores/dies festa. Per tal d'evitar-ne qualsevol creació innecessària, penalitzar-ne la generació i regular la seva aplicació se seguiran els següents criteris:

a) Es farà un quadrant a primers d'any per cobrir aquestes festes i la seva compensació es podrà fer, previ acord, a canvi d'hores/dies festa o retribuïdes. El quadrant el farà el cap d'àrea corresponent.

b) El temps mínim pel qual es podrà ser requerit serà de 4 hores, excepte per casos de perllongament de jornada per una urgència.

c) Es respectaran els temps mínims de descans, contemplats en el present Conveni.

d) Es gaudiran dins els 6 mesos següents a la seva generació. Els generats el mes de desembre, els mesos de gener i febrer del següent any.

e) Si per causes del servei no es poden gaudir i han transcorregut els primers 2 mesos de l'any següent al de la seva generació, es compensaran amb la gratificació econòmica corresponent a l'hora extra que correspongui.

Els serveis extraordinaris que sorgeixin de forma imprevista, es compensaran abonant els imports corresponents.

Els descansos compensatoris, establerts en aquest article, seran considerats a tots els efectes temps de treball efectiu.

CAPÍTOL 6

Permis per assumptes personals, llicències i permisos

Article 24

Dies de permís per assumptes personals

1. L'Ajuntament reconeix 9 dies d'assumptes personals computables com a temps de treball efectiu als efectes de compliment del còmput d'hores previst a l'article 10 del Conveni regulador, que es gaudiran dins de l'any natural i com a màxim fins el 15 de gener de l'any següent.

2. Aquests dies s'hauran de sol·licitar de forma general amb un mínim de 5 dies d'antelació.

3. En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció corresponguin.

4. El fet de no fer-ne la totalitat dins el període anual, sempre que el motiu sigui imputable a motius personals del treballador, no permet la seva acumulació o cobrament i es consideraran perduts tots els drets.

5. Per al personal que requereixi de la previsió de cobrir el lloc de treball en absència del titular, aquesta antelació no podrà ser inferior a 7 dies naturals. Per a la resta del personal serà de 5 dies.

6. En els casos de urgència, degudament acreditada amb la màxima anticipació possible,

no obstant es procurarà, que el període d'anticipació sigui d'almenys de 48 hores.

Així com la seva anul·lació haurà de comunicar-se amb un mínim de 48 hores i sempre que aquesta no causi un perjudici greu al treballador afectat, i sempre que s'acrediti aquest perjudici.

Article 25

Llicències retribuïdes

Els empleats públics de les entitats Locals, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyali a continuació:

a) Matrimoni: per matrimoni o unió de parella estable, (heterosexual o homosexual) fins a un mínim d'1 any de convivència, 15 dies naturals. Pot gaudir-se en el moment de la unió o bé del futur matrimoni, per una sola de les situacions.

En supòsits de matrimoni de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i 2 dia més, continuats, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels 2 dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

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

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

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

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

c) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat, afinitat o parella estable; dos dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa regió metropolitana i fins a 4 dies hàbils si és en una altra zona, comptats sempre a partir de la mateixa data en què se produeixi el fet que genera el permís, excepte que el interessat hagi treballat, la jornada sencera durant el mateix.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient en el centre hospitalari és de 5 o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les 2 primeres setmanes des de la intervenció.

En cas de intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà un dia de permís que serà el mateix del de la intervenció.

d) Canvi de domicili: per trasllat de domicili dins de la localitat de residència 2 dies hàbils continuats, si el trasllat es a altra localitat, 4 dies de permís.

e) Per matrimoni d'un parent de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia si té lloc a Catalunya i 4 dies si és fora de Catalunya.

f) Per bateig i comunions de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, si el fet esdevé en dia de treball: 1 dia.

g) Deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que els seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Per causes imprevistes particulars com: incendis de l'habitatge, inundació de l'habitatge, fugides de gas, etc.: el temps indispensable.

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

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

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

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

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

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

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

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

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

j) Per exàmens: per exàmens, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència; els dies durant els quals tenen lloc. Per altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració. Si es treballa en el torn de nit es podrà optar per la jornada anterior. Caldrà justificar-ne l'assistència.

k) Per assistència a cursos tècnics de preparació del part: amb avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball: el temps indispensable.

l) Interrupció de l'embaràs: 2 dies naturals per interrupció de l'embaràs de l'esposa o parella, si els succés es produeix a la mateixa regió metropolitana i 4 dies naturals si és en una altra zona.

m) Visites mèdiques. Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat quan aquest estigui al seu càrrec.

En cas que un treballador tingui la seva jornada laboral de les 22 hores a les 6 hores, tindrà dret a plegar 4 hores abans de finalitzar la seva

jornada laboral, en el cas que l'assistència sigui el mateix matí.

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

En cas de necessitat degudament justificada, la duració d'aquestes llicències i permisos seran objecte de l'ampliació oportuna, si així ho autoritza l'òrgan competent de l'Ajuntament.

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

En cas de discrepància en l'aplicació es resoldrà en reunió de la Comissió Paritària.

Article 26

Conciliació de la vida laboral i familiar

Serà d'aplicació l'establert a la Llei 39/1999 de 5 de novembre (BOE de 30 de novembre) que modifica la Llei de l'Estatut dels treballadors (Reial decret-legislatiu 1/1995, de 24 de març). Així com la Llei 6/2002 de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar, de la Generalitat de Catalunya.

1. Cura de menors i familiars:

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

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

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadopi d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els empleats tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

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

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb

el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

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

2. Llicències per assumptes propis o particulars: El personal de l'entitat local tindrà dret a una llicència per assumptes propis, sense cap necessitat de justificació, sense cap retribució i amb una durada màxima de 12 mesos.

Els 3 primers mesos el treballador continuarà en situació administrativa de servei actiu mentre duri la llicència, mantenint tots els drets, deures i responsabilitats inherents a la situació de servei actiu, en particular, el pagament de la quota a la Seguretat Social, amb la mateixa base que en el moment de la llicència.

L'empleat a la mateixa sol·licitud especificarà la data de reincorporació, així com en cas de sol·licitar una prorroga ho farà amb 15 dies d'antelació a la data prevista de reincorporació.

L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al departament de recursos humans de l'Entitat.

Entre llicències hauran de transcórrer un mínim de 2 anys de servei en actiu.

Per a realitzar funcions de representació del personal es disposarà del temps previst d'acord amb la legislació vigent.

3. Situacions administratives:

En quant a les excedències resultarà com les previstes a la legislació aplicable.

En el cas dels empleats dels grups E, D i C, la reincorporació al treball actiu, després de l'excedència, serà al mes següent de la sol·licitud.

CAPÍTOL 7

Règim de retribucions del personal de l'Ajuntament

Article 27

Normes comunes

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la funció pública, pels conceptes i les quanties que es determinin en aquest Conveni. S'expressen en la taula retributiva, i figuren en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt. Totes les modificacions salarials que estaran sotmeses a l'acord de la Comissió Paritària de Control i Seguiment.

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.

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, quant 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.

Article 28

Conceptes retributius i indemnitzadors

Les retribucions: les retribucions que puguin percebre els empleats públics locals, son bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i conforme als següents conceptes retributius:

1. Són retribucions bàsiques:

Sou base.

a) Els triennis.

b) Les pagues extraordinàries.

2. Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació.

b) El complement específic.

c) El complement de productivitat.

d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Indemnitzacions per raó del servei.

Article 29

Estructura de nòmines

Les nòmines dels empleats públics locals tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre funció pública.

Article 30

Sou base

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos generals de l'Estat.

Article 31

Triennis

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

1. L'antiguitat del treballador al servei de l'entitat local retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'administració pública i, per tant s'expressarà en triennis.

2. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administracions públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

3. Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

Article 32

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries, que seran 2 a l'any, una al juny i l'altra al desembre, per un import equivalent, cadascuna d'elles, a la suma de: sou base, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

Article 33

Retribucions complementàries

Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació.

b) El complement específic.

c) El complement de productivitat.

d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 34**Complement de destinació**

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Reglamentàriament, es determinaran els nivells mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació, segon el Conveni Únic de l'administració de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

Article 35**Complement específic**

Serà únic per a cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

La seva quantia es determinarà anualment, tenint en compte les especials condicions de treball abans esmentades i sempre que aquestes se donin, essent per tant modificable en el moment en que variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

S'abonarà aquest complement en forma de quantitats iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

Article 36**Complement de productivitat**

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

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa, corresponent a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels empleats públics que mereixin la seva percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin i previ informe de l'òrgan de representació del personal.

L'aprovació i l'assignació d'aquest complement serà acordat per la Comissió Paritària.

Article 37**Gratificacions per serveis extraordinaris**

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els quals per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

Article 38**Complement personal transitori (CPT)**

El complement personal transitori inclourà superiors diferències retributives, que excedeixin de les determinades en les corresponents relacions de llocs de treball, essent un concepte sorgit de circumstàncies professionals molt variades, la quantia de la qual pot ser absorbida i compensada de forma gradual per increments retributius posteriors. La minoració mà-

xima anual del complement personal transitori no podrà superar el 25% d'aquest complement.

Article 39**Adscripció a altre lloc de treball**

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

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

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

Article 40**Negociació de les condicions retributives**

La corporació negociarà amb la Mesa de Negociació les modificacions del complement de destinació i complements específics, atenent les peculiaritats i responsabilitats assignades als diferents llocs de treball, tenint present el que preveuen els articles 68, 69, 70, 71, 72, 73, i 74, d'aquest Conveni. Considerant també les modificacions legals que puguin produir-se, i en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin en la mesa d'administració local estatal i/o autonòmica.

Article 41**Factor de festiu i revetlles**

El factor de festiu i revetlles és per a retribuir el treball en dia festiu fixat pel calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, així com en nit de revetlla:

1. Quan s'hagi de treballar en un dia festiu fixat en el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya i al de l'Ajuntament, percebrà, per aquest motiu, un complement de 85 euros per festiu treballat i en el seu cas la part proporcional de les hores treballades.

Per a retribuir la quantia d'aquest complement, es tindrà en compte el següent: Es considerarà festiu de les 22 hores del dia de la vigília fins les 06.00 hores del matí del dia següent.

2. Quan un treballador hagi de treballar en una nit de Revetlla (de 22.00 a 06.00 hores), considerant-se com a tals: Carnaval, Sant Joan, Nadal, Cap d'Any i la tarda de Reis, percebrà per aquest motiu el complement esmentat.

Es consideraran dies d'especial rellevància les següents dates de Nadal i Cap d'Any, els dies 24, 25, 26, la nit del 31 de desembre, l'1 i el 6 de gener en les quals l'import del factor serà de 100 euros per dia treballat.

Quan el festiu estigui precedit d'una nit de revetlla, s'haurà de tenir en compte que, la revetlla, serà dins l'horari de 22.00 a 06.00 hores, i el dia festiu de 06.00 fins a les 06.00 hores de l'altre dia, coincidint la fi del festiu amb la fi del torn de nit del dia següent.

Quan un treballador sigui designat per reforç extraordinari en un dia festiu o de revetlla dels

esmentats, percebrà la part proporcional del complement corresponent o el total si completa el torn sencer, a més a més de les hores extraordinàries que hagi realitzat al llarg del reforç.

El preu dels dies festius i revetlles esmentat, s'incrementarà cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 42**Factor d'emergència social**

Sota aquest concepte s'engloba el fet de poder ser cridat fora de l'horari de treball, a prestar servei en emergències, per riades, incendis forestals i tot tipus d'urgències que comportin l'assistència per part de la persona afectada, amb la conseqüent obligació d'acudir-hi, establint-se per aquest concepte un import de 80 euros per a cada un dels membres afectats i servei, a més de la retribució com hores extraordinàries per la totalitat del temps de dedicació.

Aquest factor es veurà incrementat cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 43**Factor de disponibilitat**

En el personal de la Brigada Municipal hi haurà com a mínim una persona disponible les 24 h. diàries per qualsevol emergència que pugués sorgir, amb la conseqüent obligació de presentar-se.

Hi haurà un equip mínim de 3 persones per cobrir el servei que estaran retribuïdes en un total de 540 euros mensuals a repartir en parts iguals, més les hores extraordinàries que fossin necessàries. (Aquest import es veurà incrementat cada any amb el percentatge anual acordat).

Si la persona que estigui de guàrdia necessités la col·laboració d'altres persones, aquestes cobrarien les hores extraordinàries corresponents més el factor d'emergència social.

Aquesta persona serà substituïda cada setmana.

Article 44**Factor de poda d'arbres**

Aquest plus compensarà econòmicament el treball realitzat pel personal de la Brigada Municipal durant les campanyes de poda d'arbres programades, que impliquin el tractament total de cada espècie, sense que tingui caràcter consolidat. El seu import serà de 72 euros per persona que intervingui en la poda i per cada mes que duri, i serà incrementat cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 45**Factor per manipulació de productes tòxics**

El personal de neteja inclòs en aquest Conveni que de forma continuada es veïés obligat a la manipulació de productes tòxics, amb motiu de la neteja de diverses dependències que hi ha a càrrec d'aquest Ajuntament, percebran la quantitat de 60 euros/mes, en concepte de plus per manipulació de productes tòxics. Aquesta quantitat es veurà incrementada cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 46**Factor recollida d'animals morts**

Pel risc i la pena que suposa la recollida d'animals morts (gossos, gats, etc.), s'estableix un plus per aquest concepte quantificat en 36 euros per animal recollit. Per aquests casos, es facilitarà

els estris necessaris al personal que intervingui en l'esmentada tasca per al seu correcte desenvolupament.

Article 47

Factor de neteja

El personal de la Brigada Municipal d'Obres i Serveis, que habitualment realitzen les tasques de neteja de carrers, papereres, etc., percebran per aquest concepte un plus de 60 euros/mes. Aquesta quantitat es veurà incrementada cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 48

Factor responsabilitat signatura butlletins

Aquest plus afecta solament els treballadors que estiguin en possessió dels carnets d'instal·ladors, per a preses d'aigua, gas, electricitat, etc. i se'n derivi una responsabilitat per la signatura dels butlletins, els quals percebran per aquest concepte un import equivalent a 60 euros mensuals per cada un dels carnets del qual és titular, sempre que presti serveis únicament i exclusivament a l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, que figurarà com a empresa instal·ladora. L'import es veurà incrementat cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 49

Factor de conducció especial

Aquest factor afecta els treballadors d'aquest Ajuntament que per raons del seu lloc de treball hagin d'utilitzar maquinària relativament perillosa com és el cas d'una excavadora Bboddcat, un toro mecànic, etc. Per aquesta raó es cobrarà un factor de 60 euros/mes per treballador afectat. Aquesta quantitat es veurà incrementada cada any amb el percentatge anual acordat.

Article 50

Treballs de categories diferents

Els treballadors al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball.

En el supòsit que algun treballador hagués de fer la suplència d'un altre treballador de nivell superior, amb motiu de vacances, llicències, permisos o per malaltia, aquest percebrà la diferència de sou respecte al de la persona que substitueix. Es compensarà abonant la diferència de complement de destinació entre un lloc de treball i l'altre.

En cas de desenvolupar treballs de categoria superior durant 6 mesos es retribuirà d'acord amb la categoria assolida.

Article 51

Indemnitzacions per raó del servei

Els empleats públics locals tindran dret a ser indemnitzats de les despeses realitzades per raó de servei.

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-los de les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis.

1. Dietes. Quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

Segons l'establert a les Bases d'execució del pressupost i d'acord amb el Reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

2. Despeses per desplaçament. Quantitat destinada a compensar les despeses ocasiona-

des per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

- a) Transport públic. Segons justificació.
- b) Automòbil particular. S'estableix una indemnització de 0,17 euros per quilòmetre.

Article 52

Cobrament del salari o nòmina

1. Les retribucions es meritiran i es faran efectives per mensualitats complertes d'acord amb la situació i drets de l'empleat públic referits al primer dia del mes a que corresponguin i amb data límit d'ingrés en el compte bancari de cada empleat com a màxim el 25 del mes al que merita i en cas de ser festiu, l'immediat hàbil anterior. La nòmina corresponent als mesos de juny i desembre s'abonarà conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, i es cobrarà abans del dia 21 de cada més.

En els següents casos es liquidaran per dies:

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

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

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

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

3. En cas d'incompliment del punt 1, de data límit d'ingrés, s'abonaran el interessos de demora corresponents marcats per la Llei.

4. El personal tindrà dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament al treballador/a d'un rebut individual, confidencial i justificatiu del pagament. El rebut del salari haurà de reflectir clarament:

a) Nom i cognoms, DNI, data d'alta, antiguitat, categoria professional, modalitat de contractació, número de registre i número de Seguretat Social del treballador/a.

b) Nom de la corporació, nom del centre de treball i domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i CIF.

c) Data, període d'abonament i el total dels dies retribuits.

d) Tots i cadascun dels conceptes pels quals es percep la retribució i quantia.

e) Tots i cadascun dels conceptes pels quals i sobre els quals s'efectuï una retenció o deducció dels havers, del tant per cent i de la quantia.

f) Total del salari brut, total de les retencions i total del salari net.

Forma de pagament: transferència bancària.

El model de rebut, i les modificacions que hi puguï haver, haurà de ser considerat i informat per la Junta de Personal.

CAPÍTOL 8

Retribucions del personal de l'Ajuntament durant la vigència d'aquest Conveni

Article 53

Increment salarial

1. Per al període de vigència d'aquest Conveni, l'increment retributiu de tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

2. Es crea un fons addicional anual de 1,4% del capítol 1 del pressupost) per a tot el personal de l'Ajuntament per al temps de vigència del Conveni, a l'objecte de promoure polítiques de millora de la prestació i qualitat dels serveis públics, així com la modernització i racionalització de l'administració.

3. Es voluntat del govern municipal que en el termini d'aplicació d'aquest Conveni, les retribucions dels seus empleats, tinguin una aproximació continua a l'increment de l'IPC de Catalunya, sense perjudici de les limitacions que estableixin les normatives de caràcter general que vinculen a la Corporació pel que fa als increments en matèria retributiva.

4. Es revisarà l'ajust del lloc de treball segons la Relació de llocs de treball i especialment segons l'establert als articles 66, 67, 68, 69, 70, i 71, d'aquest Conveni. La Comissió Paritària durà a terme una revisió de la valoració de llocs de treball, amb la finalitat d'ajustar les retribucions al lloc de treball.

5. S'acorda una clàusula de revisió salarial per a tot el personal, equivalent a la desviació de l'IPC de Catalunya, amb la finalitat de mantenir el poder adquisitiu, si el dia 31 de desembre el creixement de l'IPC fos superior al que hi ha previst en els Pressupostos generals de l'Estat per a cada any.

Aquesta clàusula, que tindrà caràcter consolidable, entraria en vigor, amb caràcter retroactiu, l'1 de gener i es pagaria dins del primer trimestre de cada any.

6. Tots els plusos o factors quedaran actualitzats automàticament segons Pressupostos Generals de l'Estat o en el seu cas segons percentatge anual acordat.

7. Clàusula de revisió salarial.

CAPÍTOL 9

Millores socials i assistencials

Article 54

Retribucions en situació de llicència per malaltia

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

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

2. Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral, o maternitat, es continuaran percebent el 100% dels drets

econòmics que corresponguin, mentre dura el període de la llicència, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

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

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

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

D'altra banda, en les baixes per accident laboral s'abonarà mensualment, a més a més de les retribucions que toquen, la quantitat que resulti del terme mig de totes les percepcions satisfetes durant els 6 últims mesos, excepte les rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

En el cas d'aquells treballadors que amb motiu d'una incapacitat total motivada per accident de treball tindran garantida un altre lloc de treball, i en el cas de que fossin una incapacitat absoluta, si passats 2 anys, se'ls dona d'alta es podran reincorporar.

Article 55

Primes per jubilació voluntària

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

L'Ajuntament dotarà pressupostàriament un fons de caràcter addicional per tal d'incentivar la jubilació voluntària anticipada dels seus treballadors. Aquest fons s'aplicarà als treballadors que estiguin interessats.

La jubilació anticipada voluntària haurà d'ésser de mutu acord entre la corporació, l'interessat i els delegats de personal.

2. L'aplicació del fons es regirà per les normes següents:

El treballador haurà d'acreditar un mínim de 10 anys de servei.

Als treballadors, de la corporació que s'acullin a la jubilació anticipada incentivada rebran les quantitats que seguidament s'exposen:

1. Les corresponents als premis per anys de servei als quals haguessin tingut dret els interessats si haguessin continuat en actiu fins als 65 anys d'edat, contemplat a l'article 58 d'aquest Conveni.

2. En funció de l'edat de l'interessat en el moment de passar a la situació de jubilació els següents imports:

- 60 anys: 36.000 euros.
- 61 anys: 30.000 euros.
- 62 anys: 24.000 euros.
- 63 anys: 21.000 euros.
- 64 anys: 15.000 euros.

3. En el cas d'acreditar una antiguitat de 35 anys en aquest Ajuntament s'aplicarà un coe-

ficient corrector de 1,5 a les quantitats esmentades.

4. Les quantitats esmentades seran abonades en el moment de causar baixa en la corporació.

Article 56

Assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil

1. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt contractarà, al seu càrrec, per a tots els seus empleats públics una assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil, i que la cobertura serà com a mínim la que tot seguit es detalla per a cada cas i sempre que sigui conseqüència del desenvolupament del treball o acte de servei:

Cobertura de l'assegurança de vida com a mínim de 60.000,00 euros.

Cobertura per invalidesa permanent, total i absoluta com a mínim de 60.000,00 euros.

Cobertura per responsabilitat civil il·limitada.

La cobertura per invalidesa total, es farà efectiva, sempre i quan l'empleat causi baixa a l'entitat.

Els pagament d'aquestes primes podran ser fraccionades a petició del beneficiari.

Això serà a partir de la data de la firma d'aquest Conveni.

2. Les condicions generals establertes en la pòlissa de l'assegurança de vida es facilitaran a la representació sindical.

3. L'Ajuntament, després de sentida la representació sindical, subscriurà a la firma d'aquest Conveni, la pòlissa de responsabilitat civil a favor d'aquells empleats/des que pel desenvolupament de les seves funcions per a la seva entitat i en relació amb la importància d'aquestes puguin incórrer en aquest tipus de responsabilitat. L'assegurança de responsabilitat civil que tingui l'entitat ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. Així mateix, es garantirà la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels serveis jurídics municipals, informant-los i debatent-los prèviament a la Comissió Mixta Paritària.

4. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt donarà assistència jurídica als seus treballadors implicats en actuacions per fets relacionats amb el seu servei, així com el pagament de les costes si es donés el cas. La designació de l'esmentada assistència es farà de comú acord entre l'Ajuntament i l'interessat.

Article 57

Préstecs de consum i bestretes

1. Els empleats públics locals, amb antiguitat mínima d'un any, podran percebre la quantitat màxima de 3.005 euros, havent de reintegrar-se dins dels 12 mesos següents a la concessió, que serà a criteri de l'entitat i sempre que existeixi causa justificada i necessitat peremptòria.

2. Tindran la consideració de necessitats peremptòries, les derivades de:

- a) Matrimoni del sol·licitant o parella estable (amb independència de l'orientació sexual).
- b) Divorci, separació o nul·litat del matrimoni sol·licitant.
- c) Defunció del cònjuge o parella estable (amb independència de l'orientació sexual d'aquesta) o fills.
- d) Naixement de fills.

e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu fins el primer grau de consanguinitat o afinitat.

f) Adquisició d'habitatge habitual.

g) Amortització de crèdits bancaris amb ocasió d'adquisició d'habitatge habitual.

h) Realització d'obres necessàries o imprescindibles per a la conservació del habitatge.

i) Traslats de domicili a la localitat on es trobi ubicat el centre de treball.

j) Adquisició de mobiliari per la llar.

k) Despeses de matrícula derivats d'estudis en centres oficials fins el primer grau de consanguinitat.

l) Altres circumstàncies d'anàloga naturalesa que mereixin aquesta qualificació.

3. Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de la bestreta de les dues pagues extres dins de l'any natural.

Article 58

Premis per anys de servei

1. Tot el personal en plantilla a l'Ajuntament que totalitzin un mínim de 25 anys de servei en aquest Ajuntament percebran un premi en metàl·lic per un import equivalent a una mensualitat; a partir d'haver complert els 25 anys de servei, cada 5 anys es percebrà un premi, també en metàl·lic, de manera que als 30 anys de servei es percebran 2 mensualitats, als 35 anys, 3 mensualitats, i així progressivament.

2. Aquestes quantitats es percebran una sola vegada. Amb la possibilitat de percebre'n una part en metàl·lic i una altra en dies de vacances.

3. Els requisits per a l'acreditació dels premis esmentats són:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament o organismes autònoms o empreses vinculades, a menys que existeixi conveni particular entre les parts afectades.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats, descomptant-se a aquest afecte els períodes de llicència per a assumptes propis, excèdències, serveis especials i comissions de servei no forçoses.

Que els períodes de 25, 30, 35, etc.; d'anys s'hagin totalitzat íntegrament amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excèdència o altres causes.

Aquests premis es sol·licitaran mitjançant instància presentada per l'interessat en el Registre General de l'Ajuntament.

Article 59

Conductors de vehicles

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors o treballadores que ocupin llocs de treball en que aquesta condició sigui necessària, excepte per supressió o privació derivades de l'incompliment de sancions administratives o penals, li serà abonats per la corporació, prèvia sol·licitud de l'interessat.

En cas de privació del permís de conduir a aquell personal al qual se l'exigeix aquest per al desenvolupament de la seva funció, li seran respectades les retribucions íntegres corresponents al seu lloc de treball li seran assignades altres funcions mentre es perllongui la privació esmentada.

Article 60

Protecció odontològica, adquisició d'ulleres

L'Ajuntament es farà càrrec de l'import total de les ulleres graduades, tractament odon-

tològics, audiòfons, aparells ortopèdics, croses, cadires de rodes, sempre que se'n derivi la necessitat per accident laboral o se li trenquin a qualsevol treballador en acte de servei.

Sempre que aquest import no sigui satisfet per la Seguretat Social o qualsevol altre mutualitat o entitat.

Els requisits per accedir a aquestes prestacions són els següents:

- Presentar informe o recepta del metge en la qual consti el tipus de pròtesi que necessita.
- Presentar factura original o fotocòpia compulsada pel secretari/ària de l'Ajuntament.

Article 61

Ajudes per naixement d'un fill i matrimoni

Els treballadors de l'Ajuntament, tenen garantits els següents drets per prestacions anuals:

Per naixement d'un fill: 150 euros.

Per matrimoni o formació de parella: 300 euros.

La formació de parella que acrediti haver conviscut un mínim de 12 mesos: 300 euros.

Article 62

Pla de pensions

Es dotarà un fons social amb el 0,5% de la massa salarial bruta anual. Es faran les aportacions econòmiques perquè cada treballador interessat contracti lliurament un pla de pensions.

La forma de distribució i la d'adscripció dels treballadors a l'esmentat pla s'establiran al reglament que s'elabori a l'efecte.

Article 63

Preferència en serveis municipals

Els treballadors al servei de l'Ajuntament i els seus familiars fins al primer grau d'afinitat i consanguinitat o parella estable, tindran dret de preferència d'ingrés i ús a accedir als serveis municipals que promogui aquest Ajuntament.

Article 64

Beques d'estudis

L'Ajuntament es compromet a satisfer als treballadors d'aquest, per estudis dels seus fills, anualment i per persona les següents ajudes:

300 euros. Per educació infantil de primer cicle.

150 euros. Per estudis d'educació infantil de segon cicle i primari.

185 euros. Per estudis d'ensenyament secundari.

450 euros. Per estudis d'ensenyament universitari. Màxim 7 anys.

Aquests ajuts s'abonaran prèvia presentació del justificant de matrícula. En cap cas s'abonaran un ajut per repetir un curs que hagi estat prèviament becat per l'Ajuntament.

Les quantitats anteriors s'incrementaran cada any en el percentatge anual acordat.

CAPÍTOL 10

Organització del treball, relació de llocs de treball, condicions de treball i professionals

Article 65

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 d'organització, individuals i 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, s'informarà els representants del personal regulat en aquest capítol i en un termini mínim de 15 dies.

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

Article 66

Relació o catàleg de llocs de treball

1. El Ple de la corporació aprovarà el darrer trimestre de cada any les modificacions de la Relació de llocs de treball. Aquesta Relació de llocs de treball vincularà en la seva totalitat a la plantilla, que serà aprovada juntament amb el pressupost de l'exercici següent.

2. La Relació de llocs de treball, juntament amb la corresponent valoració econòmica serà document indispensable per a l'aprovació del capítol 1 del pressupost. En el cas de veure's endarrerida l'aprovació de la Relació o del pressupost municipal, el treballador que ocupi un lloc de treball que sigui objecte de revaloració retributiva derivada de la Relació i valoració de llocs de treball, tindrà dret a percebre la diferència corresponent amb efectes retroactius a l'1 de gener.

Així, les revaloracions retributives que s'aprovin durant el primer semestre, tindran efectes retroactius a 1 de gener d'aquell mateix any; mentre que les realitzades en el segon semestre tindran efectes a 1 de gener de l'any següent.

3. Quan un lloc de treball, en virtut de la Relació sigui objecte de requalificació, implicant canvi de la categoria o grup de classificació i calgui efectuar la promoció corresponent. En cas de ser proveït definitivament pel mateix treballador/a que l'ocupava anteriorment, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva contemplada en la valoració de llocs de treball amb efectes retroactius a 1 de gener. En cas de ser proveït per un altre aspirant, la diferència serà compensada a favor de qui fins aquell moment hagués ocupat el lloc de treball, abonant-se en un sol pagament en concepte de complement de productivitat que, en cap cas, atengui la tipologia del complement, generarà cap dret posterior pel que fa a la seva percepció. Tot això sempre que l'antiguitat d'aquest treballador/a en el lloc de treball requalificat sigui com a mínim de 2 anys.

4. Els beneficis contemplats en el punt 2 d'aquest article només seran aplicables en el cas que el treballador/a hagués estat en el lloc de treball objecte de requalificació des de l'1 de gener com a mínim.

5. La persona que porti més de 3 anys en el mateix lloc de treball amb adscripció definitiva consolidarà el sou, respecte a les retribucions bàsiques, el complement específic i el de destinació.

A tals efectes, aquelles persones que resultin adscrites de forma definitiva se'ls tindrà en compte el temps que han ocupat el mateix lloc de treball de manera provisional.

No comptabilitzant qualsevol absentisme, excepte accident de treball i malaltia professi-

onal. En cas d'expedient disciplinari, un cop escoltada la Junta de Personal, quedarà sense efecte aquest apartat.

La valoració de llocs de treball del treballador/a es revisarà anualment, en funció, entre d'altres aspectes, de l'avaluació del rendiment i objectius aconseguits durant l'any, d'acord amb la Comissió Paritària.

La corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, podrà modificar la Relació de llocs de treball, sempre i quan s'hagi negociat abans amb la Mesa de Negociació.

Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria de la Mesa de negociació.

La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitja de les relacions de llocs de treball.

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.

Tot això en els termes establerts en l'article 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del RD Legislatiu 781/1986 i article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La Relació de llocs de treball és pública.

Article 67

Determinacions de la Relació de llocs de treball

La Relació de llocs de treball agrupada per unitats administratives o departaments especificarà per cada lloc de treball, les següents determinacions:

- Denominació del lloc.
- Nom i cognoms de cada empleat adscrit, o en el seu cas, indicació del lloc com a vacant.
- Funcions i atribucions del personal adscrit a cada lloc.
- Grup, categoria, coneixements i aptituds específiques requerides per a ocupar-los.
- Complement de destí.
- Complement específic.
- Mèrits preferents a considerar per a la provisió del lloc.

Article 68

Documents de la relació de llocs de treball

A l'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball, s'incorporarà la següent documentació:

- Organigrama funcional de l'Ajuntament i de cada unitat administrativa o departament.
- Definició de cada lloc de treball, considerant almenys els següents factors determinants:

- Titulació.
- Formació i especialització.
- Responsabilitat.
- Comandament.
- Esforç.
- Dificultat.
- Dedicació.
- Incompatibilitat.
- Perillositat i penositat.
- Nocturnitat.
- Perllongament de jornada.
- Festivitat.
- Horari i tornicitat.

- Informe de l'òrgan de representació del personal en els termes indicats a l'article següent.

Article 69

Drets d'informació

L'expedient d'aprovació anual de la relació, ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, serà tramès als òrgans de representació del personal amb una antelació mínima de 15 dies a l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent, a fi que sigui informat per aquest, tal i com es preveu en el capítol de dret a la informació. Aquest informe serà incorporat a l'expedient administratiu.

Article 70

Publicitat

La Relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat que la sol·liciti per escrit.

Article 71

Modificacions puntuals

Puntualment, prèvia audiència dels representants dels treballadors, i als efectes de fer més eficaç l'organització administrativa, podran fer-se, amb caràcter provisional, ampliacions, suppressions o modificacions dels llocs existents i de les seves determinacions per resolució motivada de l'Alcaldia. Aquestes variacions s'integraran en el proper expedient de la Relació de llocs de treball que se sotmeti al Ple de l'Ajuntament, per tal que adopti la resolució més convenient.

Article 72

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 estableix la Llei 23/88, 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:

- Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.
- 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.
- Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.

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

Article 73

Formació

L'Ajuntament té el deure de promoure la formació i reciclatge dels treballadors al seu servei, ja sigui creant cursos propis, o bé fomentant la participació en cursos elaborats per institucions apropiades. La concessió i posterior autorització dels cursos estarà supervisada per la Comissió Paritària, abans de la seva aprovació.

S'establirà un pla de formació lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal. Per al finançament del pla caldrà garantir una inversió del 0,3% de la massa salarial, a més de promoure'n el possible finançament per mitja de l'AFCAP.

Aquesta formació estarà dirigida especialment a afavorir la formació professional dels treballadors en plantilla. Així mateix el personal de l'Ajuntament té el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació que correspongui al lloc de treball que ocupa.

Per això els treballadors de l'Ajuntament hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts per aquest. En aquest últim cas el temps que duren els cursos es comptarà com a temps de treball efectiu. Particularment l'Ajuntament promourà la formació en llengua catalana del seu personal en plantilla.

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

Les accions formatives individuals, contemplades en el Pla de formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la corporació.

Això també comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li compti com a treballat.

73.1 L'Ajuntament de Vilassar de Dalt elaborarà un Pla general de formació, d'acord amb les necessitats formatives que es derivin de la prèvia anàlisi i confecció del Pla esmentat.

Les diferents àrees que conformen funcionalment la corporació, gaudirà d'un Pla específic que haurà de garantir els actuals principis establerts a l'article 75 i 76 del Conveni.

73.2 La formació que tingui caràcter obligatori haurà d'ésser comptabilitzada com a temps de treball efectiu i en cap cas podrà comportar l'abonament d'hores extraordinàries ni la compensació com a temps de repòs. Correspondrà al Servei de Personal determinar l'obligatorietat dels cursos d'acord amb allò que s'estableixi amb el Pla de formació corresponent.

73.3 Aquelles altres activitats formatives organitzades o promogudes per l'Ajuntament, que tinguin però caràcter voluntari i que estiguin relacionades amb el lloc de treball, no podran computar-se com a temps de treball efectiu, si bé la Prefectura haurà de facilitar-ne l'assistència.

73.4 Quan un treballador hagi d'absentar-se a realitzar un curs, i aquests requereixi una dedicació exclusiva, el treballador quedarà alliberat de la realització del seu torn de treball, si bé li seran comptabilitzades els horaris corresponents a la jornada planificada, amb independència de les hores lectives del curs i fins a la finalització d'aquest.

73.5 El personal docent de l'escola infantil Can Roure, amb la finalitat de possibilitar l'actualització i el reciclatge, podrà assistir a l'Escola d'Estiu del Maresme o a altres cursos similars. Per a l'assistència en aquests cursos, s'estableix que podran anar-hi a la vegada 3 mestres de EICR i 1 mestre de l'Escola Nostra Senyora de Montserrat, quan aquesta estigui en servei.

L'Ajuntament posarà substituïts per aquestes mestres, mentre siguin fora del seu lloc de treball.

L'autorització dels cursos estarà supervisada per comissió paritària abans de la seva aprovació.

Article 74

Mobilitat del personal

És possible promoure casos puntuals de mobilitat a petició del treballador afectat amb l'acord favorable de les administracions afectades. Si es dóna el cas i està previst el sistema de concurs per a la provisió del lloc de treball de destí, caldrà que el treballador superi el concurs junt amb la resta d'aspirants.

Article 75

Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà als treballadors que ho necessitin els equips de treball i el vestuari en la quantitat necessària al seu lloc de treball. L'Ajuntament i els representants sindicals dels treballadors elaboraran una relació de roba de treball, equip específic del lloc de treball, amb expressió de tipus, quantitat i termini de lliurament, així com el termini de substitució. Aquesta relació constarà en l'annex 3 d'aquest Conveni.

Article 76

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regirà quant a la tipificació de faltes i sancions, així com al seu procediment, segons la legislació vigent aplicable, o en tot cas a les normes que conté el reglament del personal al servei de les entitats locals. Amb anterioritat a la resolució d'un expedient sancionador o davant la imposició de sancions, els representants de personal així com les seccions sindicals hauran d'estar informats a fi que puguin al·legar el que estimin convenient.

Pel que fa als treballadors i treballadores que per motiu de sanció sigui suspesos de feines i/o salari, en la mateixa resolució de sanció es fixarà la data de reincorporació al servei.

Els representants dels treballadors així com a les seccions sindicals seran informats de l'inici d'expedients per causes lleus, greus o molt greus. També s'informarà als representants dels treballadors d'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

CAPÍTOL 11

La selecció de personal, provisió de llocs de treball i foment de la promoció interna

Article 77

La selecció de personal

1. L'ingrés del personal a l'Ajuntament es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs-oposició o oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat.

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

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

4. El conjunt de llocs de treball existents a l'Ajuntament, conformen la Relació de llocs de treball.

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

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

L'Ajuntament no podrà fer convocatòries públiques de treball (llevat de justificació raonada i un cop sentida la representació dels treballadors), sense procedir prèviament a la convocatòria de concursos de promoció interna per a la provisió de les places vacants, mitjançant els sistemes que queden establerts en el capítol 11 del present Conveni.

Article 78

Provisió de llocs de treball

Tots els llocs de treball de les entitats han de ser proveïts mitjançant concurs, amb les excepcions recollides a la Relació de llocs de treball.

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

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

1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball, siguin per concurs o lliure designació, es publicaran en el *Bulletí Oficial de la Província* respectivament i en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

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

Article 79

Continguts de les convocatòries

1. Les convocatòries contindran necessàriament:

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

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

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el *Bulletí Oficial*.

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

3. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el *Bulletí Oficial de la Província* corresponent.

Article 80

Promoció interna i plans d'ocupació

La promoció forma part del dret al treball, per això les parts signants d'aquest Conveni reconeixen el dret preferent dels treballadors a promocionar-se per a obtenir places de categoria superiors que estiguessin vacants a l'Ajuntament.

Per concórrer a les proves de promoció interna, l'empleat públic ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de serveis en el mateix com a empleat i posseir la titulació i la resta de requisits establerts. En el cas de places reservades a treballadors, serà d'aplicació allò previst a la disposició addicional vīgèsima -segona de la LMRFP de 30/1984, de 2 d'agost.

Per a fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest Conveni pacten el següent:

1. Reconèixer el dret dels treballadors a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

2. Que els procediments de selecció s'adaptin a fi i afecte de facilitar la promoció dels treballadors de categories inferiors, valorant especialment la capacitat rebuda i els mèrits que concorrin en aquests.

3. L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs en que la llei no ho impedeix i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el lloc de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el lloc de procedència.

4. L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió de Control i Seguiment del present Conveni per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50 %. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells treballadors de l'Ajuntament 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.

4. Facilitar l'adaptació de l'horari dels treballadors per assistir als cursos de promoció professional.

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

6. La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de la corporació es farà, en el seu cas, a través de plans d'ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixin.

7. Els plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, contindran, si més no, les següents previsions i mesures:

a) Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al sector o àrea de què es tracti.

b) Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Pla.

c) Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

d) Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.

e) Les previsions i mesures dels Plans d'ocupació, es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que procedeixen, en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà a la Mesa de Negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

8. 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 equivalent i nivell i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

9. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc dut a terme.

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

CAPÍTOL 12

Salut als empleats públics; dels comitès de seguretat i salut i dels delegats de prevenció

Article 81

Objecte

1. Aquest títol té com a objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant Llei 31/95) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics afectats per aquest Conveni. D'acord amb la complexitat i dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

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

3. Totes les parts signants, vetllaran pel seu estricte compliment, per l'aplicació de tota la normativa vigent, inclosa la Llei 31/95, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.

Article 82

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu 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) Paraitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de prevenció.

c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral o d'edat de jubilació quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Els treballadors nocturns i els que treballen a torns hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball, incloent els serveis de protecció i prevenció apropiats. Els treballadors nocturns als quals se'ls reconguin problemes de salut o patologies mèdiques derivades del treball nocturn tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn.

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

b) El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les practiques 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.

c) 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.

d) Elaborar, en el termini màxim de 3 mesos, després de signar aquest Conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

e) Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i malaltia i les seves conseqüències i els índexs de sinistres.

f) El delegat de risc laboral elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de les mateixes hores que el delegat de personal per a realitzar les funcions pròpies de la matèria per tal de formar el Servei de Prevenció.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 83

Reconeixement mèdic

1. Anualment, abans del 30 de setembre, la

corporació farà un reconeixement mèdic al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica. Als treballadors que ho demanin una revisió mèdica urològica o de pròstata.

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

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment del treballador o la treballadora.

Es realitzaran proves d'esforç en els col·lectius que es determinin.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 84

Segona activitat

L'Ajuntament, sense perjudici de la seva retribució bruta anual, promourà sempre que sigui possible el passar a una segona activitat a partir dels 55 anys, del personal que per les seves condicions de treball, estigui sotmès a les inclemències del temps o bé suposi un esforç físic o mental, inadequat pel seu estat de salut o edat, i que per les seves funcions així o requereixi. La Comissió Paritària resoldrà la sol·licitud en la primera convocatòria.

Article 85

Assetjament sexual i moral (o mobbing) a la feina

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. Així com els comportaments que amb gestos, paraules, actituds, etc.; atempti per la seva repetició o sistematització contra la dignitat, integritat psíquica o física d'un treballador, i posi en perill la seva feina o degradí el clima laboral.

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual i moral a la feina, per part de companys, companyes i superiors, tenen considerades faltes greus o molt greus segons en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la autoritat competent, presentant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors/es.

Article 86

Delegats de prevenció

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

2. Es designarà, com a mínim i amb caràcter general, un delegat de prevenció en representació del personal laboral i un altre en representació del personal funcionari.

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

Fins a 49 treballadors: 1 delegat de prevenció.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1001 a 2000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2001 a 3000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3001 a 4000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

A partir de 4001 treballadors: 8 delegats de prevenció.

5. Als organismes de personal laboral de fins a 30 empleats, el delegat de prevenció serà el delegat de personal. Als ajuntaments o organismes de personal funcionari o laboral que pel seu nombre no puguin designar representants de personal, la designació del delegat de prevenció es farà per i entre els propis funcionaris o personal laboral.

Article 87

Competències i facultats dels delegats de prevenció

1. Són competències dels delegats de prevenció les següents:

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

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

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

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

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

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

Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, apartat 1 de la Llei 31/95. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció a través dels corresponents comitès de seguretat i salut.

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

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

d) Exercir una tasca de vigilància i control sobre l'acompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

2. Així mateix els delegats de prevenció estan facultats per:

a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de Llei 31/95, als inspectors de treball i seguretat social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball, a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/95, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

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

d) Rebre de l'administració les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del què disposa l'article 40 de la Llei 31/95, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

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

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/95.

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

Article 88

Garanties dels delegats de prevenció

1. Els delegats de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que disposen els representants del personal laboral o funcionari de l'Ajuntament.

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

Article 89

Crèdit horari

El temps utilitzat pels delegats de prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes a l'article 36 de la Llei 31/95, serà considerat com d'exercici de les funcions de representació a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals, previst a la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987 d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical.

En tot cas, tindrà la consideració de temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altre reunió convocada per l'administració en matèria de prevenció de riscos laborals, així com les visites previstes en les lletres a) i c) de l'article 36.2 de la Llei 31/95.

Els delegats de prevenció que no siguin representants del personal, disposaran en el desenvolupament de les funcions les garanties establertes a l'article 11 a), b), c) i d) i article 56.4 de l'Estatut dels treballadors. Tindran, també, els drets i garanties que es diuen als articles 36 i 37 de la Llei 31/95 i se'ls hi garantirà tot el temps necessari per a realitzar les seves funcions com delegat de prevenció.

Article 90

Formació

1. L'Ajuntament, es compromet a proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació adequada en matèria preventiva, per a l'exercici de les seves funcions.

2. Anualment es proporcionarà la formació especialitzada en funció de les necessitats i especificitats de cada àmbit i d'acord amb els programes de formació que s'estableixin als comitès de seguretat i salut i a la Mesa de Negociació de salut laboral.

3. L'Ajuntament, disposarà el necessari per a que cada delegat de prevenció disposi del temps necessari per a realitzar cursos de formació en salut laboral i prevenció de riscos i, en tot cas, disposaran d'un mínim de 50 hores anuals per a la formació que es computaran com a temps efectiu de treball a tots els efectes.

Article 91

El Comitè de Seguretat i Salut

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altre meitat seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, delegats de personal i secció sindical legalment constituïdes.

2. A les seccions sindicals legalment constituïdes li pertany un delegat de prevenció, que s'afegirà al Comitè de Seguretat i Salut i formarà part d'aquest amb els drets reconeguts a la Llei 30/95 de prevenció i riscos laborals article 37.

3. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que si-

guin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

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

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

f) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la implantació i/o millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

4. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

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

b) Informar i formar els treballadors i les treballadores en hores de feina.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulgui introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i concretament per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors i les treballadores públiques en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

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

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat Transitòria que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles i obligacions altres competències determinades per la legislació vigent.

A les reunions d'aquest Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals-representatives (amb càrrec al seu crèdit horari) i dels serveis de prevenció de la Corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

1. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'administració en matèria de prevenció de riscos.

2. Amb caràcter general es constituirà un comitè de seguretat i salut a tots els ajuntaments amb un nombre de treballadors igual o superior a 31 persones.

3. Els comitès estaran formats per tots els delegats de prevenció del personal, d'una banda, i pels representants de l'ajuntament o organisme de què es tracti en nombre igual als delegats de prevenció, de l'altra.

4. Podran participar en les reunions del comitè de seguretat i salut amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció, així com també els treballadors que tinguin una qualificació especial o informació concreta respecte dels temes debatuts en el sí del comitè. Igualment podran participar amb veu i sense vot, els assessors que les organitzacions sindicals o la administració creguin necessaris.

5. Tots els delegats de prevenció de qualsevol dels organismes afectats per aquest Conveni, encara que no pertanyin al mateix Comitè de Seguretat i Salut, podran assistir a les seves reunions, amb veu però sense vot.

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

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

8. Els comitès de seguretat i salut, la Comissió de Seguiment i la Mesa de Negociació es regiran per les seves pròpies normes reglamentàries.

Article 92

Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

1.1 El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

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

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

1.2 En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

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

b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per el

compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si s'escau.

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

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

1.3 D'acord amb el que disposa la Llei 31/95, respecte a la col·laboració entre empresaris, en els supòsits de la realització simultània d'activitats en un mateix centre de treball, els treballadors d'empreses contractades o subcontractades per l'Ajuntament que desenvolupin la seva activitat en els centres de treball d'aquest, estaran representats pels delegats i delegades de prevenció membres del Comitè de Seguretat i Salut del centre de treball, en cas que els treballadors no tinguessin representants en la seva pròpia empresa, en altre cas, els representants de l'empresa subcontractada formaran part del comitè de seguretat i salut, amb veu i vot, de l'organisme contractant.

Article 93

Indemnitzacions per despeses de desplaçament

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

Per assistència a les reunions de les comissions paritàries de prevenció de riscos o a la mesa de negociació general.

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

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

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

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

2. La percepció d'aquestes indemnitzacions se supeditarà als criteris següents:

a) Preferentment, només s'autoritzarà l'ús de transport públic. Així s'indemnitzarà per l'import del bitllet corresponent, sigui quin sigui el mitjà utilitzat.

b) Excepcionalment es podrà autoritzar el desplaçament en vehicle particular, sempre que no hi hagi transport regular des de la localitat on estigui ubicat el centre de treball fins on tingui lloc l'activitat o quan el dia o l'hora de la reunió no hi hagi servei de transport.

3. L'abonament de les indemnitzacions per les despeses de viatge i dietes aniran a càrrec dels ajuntaments o entitats locals afectades en els casos de visites de reconeixement i avaluació i a càrrec de la ACM i FMC per a les reunions de les comissions paritàries i mesa de negociació.

Article 94

Assignació de retribucions per penositat, toxicitat i perillositat

1. L'assignació de les retribucions per treballs desenvolupats en condicions de toxicitat o especial penositat o perillositat, es realitzarà per l'entitat, en la fixació del complement específic

que en el seu cas correspongui a cada lloc de treball.

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

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

Si no existís acord entre la corporació i la representació dels empleats públics en la catalogació o no de certes activitats com penoses, tòxiques o perilloses, ambdues parts emetran informe al respecte que serà remès a la Comissió Mixta paritària del Conveni que podrà arbitrar i resoldre el litigi. La Comissió Mixta paritària podrà sol·licitar informe complementari al Comitè, Subcomitè o vigilants de Seguretat i Salut així com dels gabinets de Seguretat i Salut en el treball.

Article 95

Modificacions de les condicions

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

L'Ajuntament de Vilassar de Dalt proporcionarà als empleats públics que presten els seus serveis davant terminals d'ordinador, pantalles etc. i totes aquelles mesures de protecció necessàries per prevenir els perills de malaltia o accident derivats del seu treball, atenint-se als punts que tot seguit s'indiquen:

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

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

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

4. En aquells casos de dedicació exclusiva amb pantalles de visualització, es procedirà a realitzar un estudi exhaustiu del lloc de treball en concret i previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, s'establiran les mesures correctores adients, contemplant-se entre aquestes, possibles pautes de descans i/o canvis de l'activitat. En el termini d'1 mes a partir de la constitució dels Comitès, aquests han de començar l'anàlisi del contingut de l'estudi i el seu *planning* de realització. En qualsevol cas, correspondrà al Comitè de Seguretat i Salut el seguiment i control del compliment dels apartats anteriors.

CAPÍTOL 13

Del dret a la sindicació i a la negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 96

Dret de sindicació

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

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

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

Article 97

Protecció sindical

1. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt dispensarà l'adequada protecció als empleats públics al seu servei contra tot acte antisindical de discriminació o demèrit relacionat amb la seva feina.

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

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

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

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

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

Article 98

Dret a l'acció sindical. Configuració i àmbit de l'acció sindical

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

1. Als efectes d'aquest article, s'entendrà com àmbit material immediat per a l'acció sindical a l'Ajuntament, el centre de treball, considerant-se com a tal, tant el seu de l'Ajuntament, com qualsevol altra dependència, establiment, local o centre de treball que sigui municipal, encara que es trobi ubicat en seu físicament distinta.

2. Als mateixos efectes a que es refereix l'apartat anterior es considera com marc organitzatiu necessari per a l'activitat sindical a l'Ajuntament, el que conformen les corresponents Seccions Sindicals de les centrals sindicals més representatives al Sector de l'administració local catalana.

Article 99

Seccions sindicals en general

Els empleats públics locals afiliats a centrals

sindicals legalment reconegudes podran constituir seccions sindicals a l'Ajuntament on presten servei, això de conformitat amb allò disposat en aquest títol.

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

Article 100

Facultats de les seccions sindicals

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

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

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

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

Rebre la més completa informació en tots els assumptes de personal de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, això per conducte dels responsables de personal d'aquest Ajuntament.

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

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

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

Confeccionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural. A aquestes efectes, l'Ajuntament de Vilassar de Dalt facilitarà la utilització del mitjans informàtics existents a

l'Ajuntament (intranet, internet i/o xarxa de comunicació electrònica i disposaran la col·locació a les expenses de taulells d'anuncis i taules d'exposició i divulgació amb caràcter exclusiu per a les Seccions Sindicals, de qualsevol documentació del tipus abans esmentat en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins dels mateixos; el número, mides i distribució de taulells i taules, serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, ha de facilitar a la secció sindical que formalment ho sol·liciti, la utilització de mitjans materials de treball per a la confecció de les publicacions esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no perjudiqui el normal funcionament de la dotació material dels serveis.

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

Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot o part del personal en general de l'Ajuntament durant la jornada de treball o fora d'ella, dins o fora de les dependències de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, això de conformitat amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió en el capítol 13.

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

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

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

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

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

Article 101

Afiliats de les seccions sindicals

Es consideren afiliats de les corresponents seccions sindicals en l'Ajuntament de Vilassar

de Dalt, aquells d'entre el personal al servei d'aquesta que estan inscrits, al corrent de pagament de quotes a la respectiva central sindical i disposin del carnet acreditatiu pertinent.

Article 102

Drets dels afiliats a les seccions sindicals

Els afiliats a les seccions sindicals acreditades davant l'Ajuntament de Vilassar de Dalt tindran dret a:

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

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

Reintegrar-se a càrrec de l'Ajuntament dels costos econòmics resultants de procés judicial contra la mateixa, quan la sentència fos desfavorable per aquest Ajuntament, previ dictamen favorable de la Comissió Mixta paritària del Conveni.

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

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

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

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

Article 103

Òrgan de direcció de les seccions sindicals

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

No obstant això, la central sindical que compti amb secció sindical acreditada davant l'entitat respectiva, ha de comunicar a aquesta última la constitució i composició de l'òrgan de direcció de la secció sindical corresponent, així com qualsevol variació que es produeixi en els esmentats extrems.

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

Article 104

Garanties i facultats de les seccions sindicals

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

No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a un altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al qual han estat escollits i els 2 anys següents.

Els membres dels òrgans de direcció de la secció sindical, sempre i quan la seva central sindical ostenti la condició de més representativa, disposarà d'un nombre d'hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les que els pugués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes, de conformitat amb l'escala següent:

NT: nombre de treballadors al servei de l'entitat; NM: nombre de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals; H: hores sindicals per cada membre amb dret.

NT	NM	H
Menys de 6	1	5
De 6 a 30	2	5
De 31 a 100	3	10
De 101 a 250	4	15
Més de 250	5	20

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

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

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

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

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

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

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

Article 105

Delegats sindicals

En les seccions sindicals acreditades es podrà designar per la central sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertats sindicals (LOLS).

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, Junta de Personal o Comitès d'Empresa, així com els drets següents:

Rebre de l'Ajuntament la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels òrgans de representació electes, estant obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que l'Ajuntament senyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap document lliurat per l'Entitat podrà utilitzar-se fora de l'àmbit estricte d'aquesta o per a finalitats diferents per a les quals van ser lliurats.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL 14

Del dret de representació col·lectiva dels empleats públics locals de Catalunya

Article 106

Nivells i òrgans de representació col·lectiva

La representació col·lectiva dels empleats públics locals de Catalunya s'exercirà:

A nivell del sector de l'administració local catalana en general, per part de les centrals sindicals de treballadors que tinguin la condició de més representatives en aquest sector. En aquest sentit, tindrà caràcter de més representativa la central sindical que hagi obtingut com a mínim

el 10% dels membres electes, a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'administració local catalana.

A nivell d'entitat local, a aquelles seccions sindicals que hagin obtingut com a mínim el 10% dels membres electes a les eleccions sindicals celebrades a l'entitat local.

Article 107

Garanties i facultats

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

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

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

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

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

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

Fins a 100 treballadors: 20 hores mes.

De 101 a 250 treballadors: 30 hores mes.

Més de 250 treballadors: 40 hores mes.

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

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

Article 108

Capacitat i competències

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

Els òrgans de representació electes tindran les següents competències:

a) Rebre la més completa informació dels assumptes que afecten al personal de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt, això per conducte dels responsables de personal d'aquesta.

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

c) Plantejar i negociar davant els corresponents òrgans resolutoris de l'Ajuntament, per conducte del responsable de personal, quants assumptes procedeixin en matèria de personal, formar part amb veu i vot de l'elaboració de les bases de les diferents convocatòries, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en allò que sigui competència de l'Ajuntament conforme a allò disposat al capítol 6 de aquest títol.

d) Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada en la lletra c) anterior i d'acord amb allò previst l'article 112 d'aquest Conveni.

Article 109

Del dret de participació i reunió dels empleats

Els empleats locals a través de les seccions sindicals i/o els òrgans de representació electes tindran dret a participar en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en matèria de personal, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social, en allò que es disposa al capítol 15 sobre negociació col·lectiva, i sigui competència de l'Ajuntament.

El personal de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt podrà exercir el dret de reunió amb els requisits i condicions assenyalats en aquest Conveni.

Article 110

Reunions de les seccions sindicals

Els empleats públics, membres d'una secció sindical podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:

NT: nombre de treballadors de l'entitat; H: nombre d'hores anuals.

NT	H
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

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

Article 111

Reunions en general

El personal de l'Ajuntament en el seu conjunt podrà reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb la taula assenyalada a l'article 111.

Estan legitimats per convocar reunions del personal de l'Ajuntament en el seu conjunt:

1. Organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals.
2. Òrgans de representació electes.
3. Qualsevol empleat públic, sempre que el seu nombre no sigui inferior al 40% de la plantilla.

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

1. Formular amb una antelació mínima de 48 hores, llevat de casos excepcionals.
2. Assenyalat l'hora i el lloc de celebració.
3. Remetre dades dels signants que acreditin estar legitimats per convocar la reunió.
4. Si en el termini de 24 hores següents a la data en què es va registrar la sol·licitud d'autorització, l'alcalde o persona delegada no formularà objeccions, per escrit, al respecte, podrà celebrar-se sense altre requisit posterior.

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

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

CAPÍTOL 15

Del dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 112

Dret de negociació de les condicions de treball

Els empleats públics al servei de l'Ajuntament, tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò disposat als següents articles d'aquest capítol.

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

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta del Conveni de les condicions de treball dels empleats públics al servei de l'Administració local.

Article 113

Mesa de negociació

A l'objecte d'institucionalitzar la representativitat a les negociacions que afecten a les Entitats Locals radicades a la circumscripció ter-

ritorial actual de la comunitat autònoma de Catalunya, se seguiran els següents criteris:

1. La composició de la Mesa de negociació serà paritària i els seus components en nombre no superior a 13 per cada una de les parts.
2. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria del 60% dels components.
3. L'acord exigirà el vot favorable de, almenys, el 60% de cada part a la Mesa.

Article 114

Competències de la Mesa de Negociació

A l'empara de la Llei 9/87 de 12 de juny d'òrgans de representació, modificada per la Llei 7/1990 de 19 de juliol, la Mesa de Negociació es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de la corporació 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.

Seràn competència d'aquesta mesa, la negociació de:

- a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- d) El disseny i l'aprovació dels plans de formació.
- e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f) La modificació parcial o total de la Relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'Administració.
- g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Conveni.
- h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.
- i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.
- j) Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.
- k) Bases i convocatòria es de promoció i de cursos de formació professionals.
- l) Bases i convocatòries de provisió de llocs.
- m) Serveis mínims en situació de vaga.
- n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Conveni.

Article 115

Garanties addicionals

En el supòsit d'acomiadament declarat improcedent per l'ordre jurisdiccional corresponent, l'opció entre indemnització o reingrés en el lloc de treball serà exclusiva del treballador

DISPOSICIONS FINALS ADDICIONALS:

1. Les parts signants consideren aquest Conveni, conjuntament amb la legislació aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals i disposicions reglamentàries dictades per al desenvolupament de la Llei 31/95 de prevenció de

riscos laborals, legislació laboral a tots els efectes i, esgotades totes les altres vies d'arbitratge, se sotmetran a la decisió de la Inspecció de Treball els desacords en la interpretació o possibles incompliments dels termes d'aquest Conveni.

2. La corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió 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 Conveni, per tal que emeti un dictamen o actui de la forma reglamentària prevista.

3. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni podran ser sol·licitats pel treballador o la treballadora mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

4. L'Ajuntament es compromet a augmentar el complement de destinació, dins de les possibilitats establertes en la recent modificació normativa "ad hoc".

5. Només als afectes 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.

6. Els descomptes fets als treballadors i treballadores, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

1. Assistència jurídica. La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els empleats públics que tinguin algun conflicte derivat de la labor en el seu lloc de treball, i es farà càrrec del pagament de les costes judicials que es produeixin.

2. Assegurança de vida i accidents. L'Ajuntament de Vilassar de Dalt gestionarà una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent per accident en acte de servei que haurà de preveure indemnitzacions per un import de 60.000 euros per cada empleat públic local.

ANNEX 1

Vestuari

1.1 L'Ajuntament de Vilassar de Dalt facilitarà als treballadors, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat i botes de motorista, així mateix, a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar a la via pública se'ls dotarà d'equip de pluja.

1.2 El lliurament de vestuari d'hivern es farà abans del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.

1.3 És obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme.

ANNEX 2

Uniforme i equipament

2.1 L'uniforme i els seus complements, que corresponen a la Brigada Municipal són els que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es de-

terminin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

- Cada any:
- 2 camises d'hivern amb escuts.
 - 2 camises d'estiu amb escuts.
 - 2 pantaló d'hivern.
 - 2 pantaló d'estiu.
 - 1 parell de sabates d'estiu.
 - 1 parell de botes d'hivern o botins d'hivern.
 - 2 jerseis polars.
 - 2 gorres amb escut.
 - 1 parell de botes d'aigua.
- Cada 2 anys:
- 1 anorak d'hivern.
- 2.2 Netejadores:
- 2 guardapols d'hivern.
 - 2 guardapols d'estiu.
 - 1 parell de sabates.
- 2.3 Encarregat mercat:
- 2 camises d'hivern amb escuts.
 - 2 camises d'estiu amb escuts.
 - 2 pantaló d'hivern.
 - 2 pantaló d'estiu.
 - 1 parell de sabates d'estiu.
 - 1 parell de botes d'hivern o botins d'hivern.
 - 2 jerseis polars.
 - 2 gorres amb escut.
 - 1 parell de botes d'aigua.
- 2.4 Personal de Can Banús:
- 2 camises d'hivern amb escuts.
 - 2 camises d'estiu amb escuts.
 - 2 pantaló d'hivern.
 - 2 pantaló d'estiu.
 - 1 parell de sabates d'estiu.
 - 1 parell de botes d'hivern o botins d'hivern.
 - 2 jerseis polars.
 - 2 gorres amb escut.
 - 1 parell de botes d'aigua.
- Cada 2 anys:
- 1 anorak d'hivern.
- 2.5 Motoristes:
- 1 parell de botes de motorista cada any.
 - 1 casc homologat cada tres anys.
 - 1 protector del casc.
 - 1 parell de guants de motorista d'hivern cada any.
 - 1 parell de guants de motorista d'estiu cada any.
 - 1 anorak motorista cada dos anys.
 - 1 jersei de motorista de coll alt.
- 2.6 Llar d'infants:
- 1 bata d'hivern cada any.
 - 1 bata d'estiu cada any.
 - 1 joc de calçat adequat (esclops) cada any.
- El material se substituirà amb anterioritat a l'estipulat per deteriorament o pèrdua, prèvia justificació segons el cas. En cas de canvi de disseny o model d'uniformitat es lliuraran tres peces del material, establert en els casos de personal de nova incorporació.

ANNEX 3

Estatuts i normes de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya

Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Registat en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el 9 de juny de 1999.

ANNEX 4

Retribucions any 2005

LL: lloc de treball; H: hores; G: grup; RB: retribucions bàsiques; N: nivell CD; CD: complement destinació; CE: complement específic; CPT: CPT i altres; T: import total.

LL	H	G	RB	N	CD	CE	CPT	T
Secretaria								
Oficial mercat, notificador, serveis	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	9.388,99	—	24.539,68
Informàtica								
Tècnic informàtic	37,50	B	12.709,07	20	5.967,96	10.743,29	—	29.880,59
Auxiliar informàtic	37,50	D	7.746,42	18	5.358,40	9.124,77	—	22.229,58
Hisenda								
Aux. gestió comptabilitat	32,50	D	6.713,58	18	4.643,81	5.253,96	—	16.611,34
Urbanisme								
Arquitecte municipal (cap d'àrea urb.) ..	37,50	A	14.974,16	22	5.967,96	26.555,27	—	47.497,39
Enginyer municipal	18,75	A	7.986,17	22	3.182,88	14.569,54	3.746,12	31.468,83
Arquitecte tècnic (cap d'àrea serveis)	37,50	B	12.709,07	20	6.919,82	19.541,94	—	41.011,92
Promoció econòmica								
Tècnic prom. econòm. (cap d'àrea pers.) ..	36,00	B	12.200,73	20	5.729,24	19.323,89	—	38.137,70
Tècnic inserció laboral	37,50	B	12.709,07	20	5.967,96	4.102,54	—	23.239,84
Medi ambient								
Tècnic medi ambient	37,50	B	12.709,07	20	5.967,96	9.838,98	—	28.976,28
Juventut								
Auxiliar Punt Informació Juvenil	25,00	D	5.164,23	18	3.572,21	3.340,61	—	12.077,06
Cultura								
Auxiliar biblioteca	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	4.052,74	—	18.051,14
Ordenança Centre Cultural	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.820,49	—	16.031,93
Bidell Escola Pública	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.381,62	134,26	19.073,34
Mediadora intercultural	12,00	D	2.478,92	18	1.714,66	1.778,90	—	5.972,48
Auxiliar administratiu	15,00	D	3.098,54	18	2.143,33	1.741,75	—	6.983,61
Serveis Socials								
Assistent social	37,50	B	12.709,07	20	5.967,96	5.867,61	—	28.354,85
Educador social UBASP	37,50	B	12.709,07	20	5.967,96	6.292,64	—	25.890,21
Treballador familiar	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	4.560,78	—	17.665,44
Educador social c. obert	37,50	B	12.709,07	18	5.967,96	5.857,27	—	24.994,57
Esports								
Coordinador pavelló	37,50	C	9.473,76	19	5.663,10	7.209,53	4.281,76	29.306,63
Oficial manteniment esports	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.955,59	—	19.953,70
Operari manteniment esports	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.335,59	—	15.893,40
Operari manteniment camp futbol	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.989,74	—	16.374,37
Educació								
Auxiliar psicomotricitat	15,00	C	4.294,81	19	2.567,33	4.064,68	—	10.926,82
Professor Escola Adults	17,00	B	5.083,69	20	2.387,16	2.754,06	—	10.224,91
Serveis								
Cap Brigada Obres Ser.	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	10.850,49	—	25.556,50
Oficial jardiner	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.409,08	—	18.513,74
Operari jardiner (Can Banús)	37,50	E	7.071,89	14	4.139,44	4.335,59	—	15.720,22
Operari jardiner	37,50	E	7.071,89	14	4.139,44	4.328,46	—	15.713,09
Oficial construcció tractorista	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.907,23	—	21.631,66
Operari construcció	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.328,46	—	15.713,09
Oficial instal·lacions	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.430,20	—	18.534,87
Operari instal·lacions	37,50	E	7.071,89	14	4.139,55	4.328,46	2.326,13	18.039,22
Oficial fuster	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.807,16	—	19.142,68
Oficial pintor	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.870,96	697,83	21.430,07
Oficial neteja viària maquinistes	37,50	D	7.746,42	18	5.358,24	5.826,38	—	19.392,78
Oficial neteja viària	37,50	E	7.071,89	14	4.139,44	4.328,46	—	15.713,09
Operari neteja	37,50	E	7.071,89	14	4.139,44	4.328,46	697,83	16.951,01
Operari mecànic	37,50	E	7.071,89	14	4.139,44	4.366,62	—	16.669,75
Llar d'infants								
Aux. mestre no titulat llar inf.	35,00	C	8.842,21	19	5.285,63	3.088,49	—	19.807,84
Cuïnera de la llar d'infants	35,00	E	6.600,40	14	3.863,53	5.371,66	—	17.733,47
Mestre llar d'infants (directora)	35,00	B	11.861,97	20	5.570,20	3.750,21	5.252,50	27.622,27
Mestre llar d'infants	35,00	B	11.861,97	20	5.570,20	3.750,21	—	21.182,38
Auxiliar llar d'infants	35,00	D	7.230,05	18	5.001,07	3.424,23	—	15.655,35
Auxiliar menjador llar d'infants	25,00	D	5.164,32	18	3.572,20	2.446,01	—	11.182,54

(06.100.184)

RESOLUCIÓ

TRI/3886/2005, de 2 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, per al període 12.5.2004-31.12.2005 (codi de conveni núm. 0813612).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de maig de 2004, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, per al període 12.5.2004-31.12.2005 (codi de conveni núm. 0813612) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 2 de novembre de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI
 col·lectiu de l'empresa Guante Blanco, SL, per als anys 2004 i 2005

Capítol 1
 Disposicions generals

Article 1
 Àmbit territorial

El present Conveni té per objecte regir les condicions de treball entre l'empresa Guante Blanco, SL, i el personal inclòs en el seu àmbit, d'acord amb allò que disposa l'article següent.

Article 2
 Àmbit personal

El Conveni afecta tot el personal de l'empre-