

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

TRE/4555/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palafolls per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0811172).

Vist el Pacte de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palafolls, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 d'octubre de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 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 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria;

Vista l'aprovació expressa del Pacte per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Pacte de condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palafolls per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0811172) al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 21 de desembre de 2006

BEATRIU LABOR I SAMSÓ  
Secretària tècnica dels Serveis Territorials  
(per substitució del director, Decret 326/1998, de 24 de desembre, art. 5)

*Transcripció del text original signat per les parts*

#### PACTE

*de condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Palafolls per als anys 2006-2008*

#### CAPÍTOL 1

##### Condicions generals

#### Article 1

##### Finalitat

L'objecte del present Pacte és la regulació de les condicions de treball (socials, econòmiques i de salut laboral) del personal funcionari de l'Ajuntament de Palafolls.

#### Article 2

##### Àmbit personal

2.1 El present Pacte, en tot el seu contingut, serà d'aplicació al personal funcionari de carrera, exceptuant al personal eventual amb càrrec de confiança sens perjudici de les prescripcions que vinguin determinades per precepte legal exprés i imperatiu. Serà també d'aplicació al personal funcionari interí que estigui ocupant places vacants a la plantilla amb les excepcions pròpies derivades de la temporalitat.

2.2 Cap treballador - funcionari no podrà pactar individualment condicions o millores econòmiques, socials o laborals al marge de la representació legal dels funcionaris i del marc normatiu aplicable al personal que presti els seus serveis a l'Administració Local.

#### Article 3

##### Vigència i durada

3.1 El present Pacte entrarà en vigor a partir de la seva signatura pels representants del personal i de la Corporació, prèvia aprovació de l'Ajuntament en ple.

3.2 Independentment de la data de signatura, els efectes econòmics que se'n derivin quedaran consolidats.

3.3 La durada del Pacte serà fins al 31 de desembre de 2008, i es prorrogarà automàticament per anualitats si cap de les parts signants no el denuncia amb una antelació mínima de 3 mesos.

#### Article 4

##### Comissió mixta de seguiment de l'Acord

4.1 El present Acord s'interpreta d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

4.2 Això no obstant, les parts signants constituïran una comissió mixta, en el termini de 15 dies des de la seva entrada en vigor, per tal de resoldre el conflictes d'interpretació de caràcter general que poguessin sorgir o li siguin sotmesos. Tindrà també la resta de funcions que es preveuen en aquest Acord.

Aquesta Comissió serà paritària, i la integraran 2 representants designats per l'Ajuntament i 2 representants dels delegats del personal funcionari. Ambdues parts es podran assistir d'1 assessor amb veu, però sense vot.

4.3 La Comissió es reunirà de forma ordinària un cop al trimestre, podent-ho fer de forma extraordinària a petició de qualsevol de les parts. El seu funcionament serà establert de mutu acord per les dues parts.

4.4 En cas de conflicte col·lectiu d'interessos i d'aplicació i interpretació de norma, no resolts mitjançant la Comissió Paritària, ambdues parts es sotmeten expressament a l'òrgan competent de mediació de la Generalitat de Catalunya, amb finalitat d'intentar solucionar-los mitjançant les vies de conciliació i mediació.

#### Article 5

##### Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Acord formen un tot orgànic i indivisible.

#### Article 6

##### Garantia personal

Es respectaran aquelles situacions personals, que amb caràcter global i còmput anyal excedeixen de les pactades, mantenint-se estrictament "ad personam".

xen de les pactades, mantenint-se estrictament "ad personam".

#### CAPÍTOL 2

##### Condicions de treball

#### Article 7

##### Jornada

7.1 La jornada de tot el personal és de 37,5 hores setmanals, sense que la jornada anual pugui excedir del màxim legalment establert. Dins el còmput anyal es troben inclòs, com a realitzades, les que corresponen als 9 dies de permís per assumptes personals.

7.2 El règim horari de la jornada és el següent: oficines municipals de dilluns a divendres, de 8.00 a 15.00 hores, de forma ordinària, i els dissabtes de 9.00 a 14.00 hores. Els funcionaris que portin a terme de forma permanent la realització de la jornada en dissabtes es considerarà jornada especial, als efectes adequats en el seu complement específic.

#### Article 8

##### Descans diari

Tot el personal funcionari que faci jornada setmanal completa de 37,5 hores durant la jornada intensiva dels matins gaudirà de 20 minuts de descans diari amb dret a abandonar el lloc de treball, computable com a treball efectiu. Es gaudirà el dit descans de 9.30 i les 12.30 hores, tot cas, s'establiran torns que garanteixin l'adequada atenció al públic.

#### Article 9

##### Calendari laboral

9.1 Tot el personal funcionari tindrà dret a gaudir dels 12 dies festius que inclou el calendari de festes oficials, aprovat per l'Ordre del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i els 2 dies de festa local. Els dies 24 i 31 de desembre i 23 d'abril, Sant Jordi, es gaudiran en funció de les necessitats del servei, que haurà de ser cobert adequadament (en especial Registre i Informació), establint-se els torns de mutu acord. En cas que els referits dies escalliguin en festius, dissabte o dia no laborable, es disposaran de 3 dies addicionals d'assumptes propis.

9.2 El calendari de festes oficials serà el publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

#### Article 10

##### Vacances

10.1 Les vacances anuals tindran una durada d'1 mes natural per un any complet de servei o en jornada proporcional de temps de servei efectius.

10.2 Els períodes de vacances es podran gaudir durant tot l'any, en períodes mínims de 7 dies consecutius, sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei. Amb aquest objecte, els responsables de cada departament hauran de conèixer amb 2 mesos d'antelació les vacances del personal que tindran adscrits.

10.3 Quan els períodes de vacances coincideixin amb períodes de baixa per malaltia o maternitat de treballador/a, es podran realitzar els dies en conseqüència que quedin per realitzar d'acord amb l'àrea corresponent.

## Article 11

*Permisos retribuïts i llicències*

11.1 El personal comprès en l'àmbit de l'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents.

a) Pel naixement i l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.

b) Per la mort, intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies si és en una altra localitat. Excepcionalment per motiu degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables. Per la mort d'un familiar de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, graduant-se en funció de la distància i de la coincidència amb la jornada laboral, amb una limitació màxima d'1 dia, quan el funeral és en una població distant a Palafròls i dins de Catalunya i 2 dies si és fora de Catalunya.

c) Pel casament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que l'esdeveniment coincideixi en dia laborable del peticionari, 1 dia si és dins Catalunya i 2 si és fora.

d) Per trasllat de domicili habitual: 2 dies dintre del mateix municipi, 4 dies si és fora.

e) Per concursar en exàmens finals d'altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per a participar en proves selectives convocades per administració i organismes públics, els dies necessaris durant els quals aquest es portin a terme, degudament justificats pel funcionari.

f) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los i degudament justificats pel funcionari.

g) Per naixement en cas de "part distòcic", 5 dies naturals.

h) Per maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment es podrà gaudir de permisos previstos a la Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

i) Per acompanyament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat a la consulta del metge, sempre que aquest no es pugui valer per si mateix, el temps imprescindible pel seu fet.

j) Per assumptes personals sense justificació es tindrà dret a gaudir de 9 dies de permís o a la part proporcional del temps treballat als funcionaris de nou ingressats a la Corporació. Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir durant tot l'any sense perjudici que alguns dies es distribueixin previ acord amb el funcionari i la representació del personal, segons les necessitats del calendari anyal de treball.

11.2 El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 31 de desembre de l'any en curs.

11.3 L'atorgament d'aquests dies de permís estarà subordinat a les necessitats del servei; la denegació d'aquest permisos haurà d'ésser motivada àmpliament.

## Article 12

*Llicències retribuïdes*

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord - Pacte té dret a gaudir de llicències retribuïdes per les causes següents:

1. Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball; si es concedeix per interès propi de l'Administració, el/la funcionari/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques.

3. Per matrimoni de caràcter civil, eclesiàstic o d'unió lliure, el funcionari té dret a una llicència de 15 dies naturals; l'acreditació d'unió lliure de parelles es justificarà de conformitat amb el que estableix l'article 15 de la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parelles.

## Article 13

*Llicències no retribuïdes*

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte - Acord té dret a gaudir de llicències no retribuïdes per assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas de 6 mesos de cada 2 anys. Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent de la sol·licitud i la seva concessió s'haurà de subordinar a les necessitats del servei, havent de ressaltar la seva denegació àmpliament motivada.

## Article 14

*Excedències*

14.1 Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular.

14.2 Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària (no superior a 3 anys) per atendre la cura de cada fill, sigui per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o en el cas de resolució judicial o administrativa.

14.3 Els funcionaris també tindran el mateix dret de l'apartat anterior, per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, que per raó d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda; aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys.

14.4 En els 2 supòsits de permanència d'excedència, els funcionaris en aquesta situació tenen dret a la reserva del seu lloc de treball amb destinació definitiva i el seu còmput a efectes de triennis, consolidació del grau personal i tots els drets passius. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins el moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

## CAPÍTOL 3

*Condicions econòmiques*

## Article 15

*Règim retributiu*

15.1 Els conceptes retributius del personal de l'Ajuntament de Palafròls afectat per l'àmbit d'aquest Acord són els que determina el Reglament del personal al servei dels ens locals de Catalunya, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i totes les disposicions que conformen l'Estatut i el règim del personal al servei de l'Ad-

ministració local: retribucions bàsiques (sou, triennis, pagues extraordinàries), retribucions complementàries (complement de destí, complement específic, complement de productivitat i gratificacions per serveis extraordinaris).

15.2 En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984.

## Article 16

*Retribucions*

16.1 L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada any corresponent o exercici aplicat al sou base, els triennis, complements de destí, específic, de productivitat, gratificacions i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta.

16.2 Qualsevol increment, ja sigui percentual o en forma de gratificació, compensació o qualsevol altra causa o forma que a nivell de l'Estat o de la comunitat Autònoma sigui legislat o acordat amb els seus funcionaris, es farà efectiu immediata i automàticament amb caràcter consolidat al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte - Acord.

## Article 17

*Sous i salaris*

Les retribucions del personal funcionari són les que reflecteix la taula que s'annexa al present Pacte amb la distribució que en la mateixa s'indica, i que són resultat del contingut de la valoració de llocs de treball efectuada.

## Article 18

*Pagues extraordinàries*

A tot el personal li seran abonades 2 pagues extraordinàries, pagadores una a mitjans de juny i l'altra a mitjans de desembre; l'import de cadascuna d'elles serà el mateix que el d'una mensualitat normal.

## Article 19

*Gratificacions per serveis extraordinaris*

19.1 No serà obligatori realitzar hores extraordinàries. No obstant això, l'Ajuntament podrà requerir-ho al personal per portar a terme treball fora de la jornada habitual per atendre necessitats del servei. Estan prohibides les hores extraordinàries que tinguin caràcter sistemàtic.

19.2 Es tindrà, amb caràcter general, a la supressió d'aquests serveis extraordinaris habituals i continuats i es mantindrà la figura només en supòsits de períodes punta de treball, necessitats urgents sobrevinguts de canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies excepcionals derivades de l'activitat o dels serveis respectius.

19.3 Els serveis extraordinaris fora de la jornada de treball podran retribuir-se, econòmicament o ser compensades mitjançant períodes equivalents de descans.

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

En dia laborable normal (de 6.00 a 14.00 hores, i de 14.00 a 22.00 hores), 1 hora es compensarà amb una i 1/2.

En dies festius o nocturns (de 22.00 a 6.00 hores), 1 hora extra treballada es compensarà amb 2 hores.

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

G: grup; PHN: preu hores normals (de 6.00 a 22.00 hores) en euros; PHFN: preu hores festives i nocturnes en euros.

G	PHN	PHFN
A	25,81	31,76
B	21,39	26,22
C	20,03	24,58
D	16,28	20,03
E	14,24	17,30

S'entén com a nocturn l'horari comprès entre les 22.00 i les 6.00 hores.

Es portarà un control del personal que ha realitzat treballs extraordinaris i, sempre que sigui possible, es realitzaran tornos rotatius. S'haurà d'estudiar la necessitat i la urgència de la seva realització per part del responsable del servei, a fi que, d'acord amb l'esperit de la normativa vigent, els treballs extraordinaris no siguin freqüents ni habituals.

#### Article 20

##### *Actualització valor hora*

El preu de l'hora corresponent a serveis extraordinaris augmentarà anualment en relació a l'IPC d'aquesta Comunitat Autònoma i linealment en 3 euros anuals.

#### Article 21

##### *Informació al delegat de personal*

Els delegats de personal tindran informació trimestral del nombre d'hores dels serveis extraordinaris prestats fora de la jornada de treball realitzades per tot el personal de la Corporació.

#### Article 22

##### *Serveis especials*

22.1 Tot el personal que hagi d'efectuar una jornada en diumenge o festiu, no prevista en el seu horari habitual, tindrà dret a un dia de descans a gaudir en un dia laborable, més la retribució d'1 dia de sou.

22.2 Els serveis a prestar amb motiu de les jornades electorals seran objecte de pacte específic amb els funcionaris que e vegin afectes pel procediment electoral, amb el coneixement de la representació del personal.

#### Article 23

##### *Complement de productivitat*

Anualment el Ple, en aprovar el pressupost i la plantilla, fixarà la quantitat global corresponent a complements de productivitat, en concordança amb l'article 172.3 del Decret 214/1990.

#### Article 24

##### *Retribucions de productivitat*

Per tal de retribuir l'especial rendiment, l'interès i l'iniciativa dels treballadors en el desenvolupament de les seves funcions, es crea un fons pressupostari, que serà distribuït entre les diferents partides pressupostàries destinades al complement de productivitat. Aquest fons retribuirà els conceptes anteriors que s'apreciaran en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el lloc de treball i objectius assignats al mateix per l'Alcaldia a proposta d'una comissió integrada pel rigor de personal,

el responsable administratiu de l'àrea i el delegat sindical.

L'import d'aquest fons serà de 9.800 euros per a l'any 2006, de 12.600 euros per a l'any 2007 i de 16.800 euros per a l'any 2008.

#### Article 25

##### *Complement específic*

El complement específic serà aprovat pel Ple en aprovar la plantilla orgànica i la relació dels llocs de treball, sense perjudici de les revisions puntuals que puguin resultar procedents al llarg de l'exercici.

Almenys un mes abans de sotmetre's a aprovació del Ple el pressupost anual, es facilitarà als delegats de personal el projecte de catàleg de l'esmentat complement, derivat de la plantilla i ordenat per grups, escales, nivell o, si s'escau, lloc de treball, i per les diferents circumstàncies del complement i llurs conceptes.

El present complement engloba així mateix sota els següents conceptes els factors complement que es detallen: responsabilitat, dificultat tècnica, prolongació de jornada, perillositat, nocturnitat, dedicació, incompatibilitat i penositat i tornicitat.

#### Article 26

##### *Complements de destí*

Els funcionaris/es de l'Ajuntament de Palafolls se'ls reconeix els nivells mínims garantits següents:

- Grup A = 22
- Grup B = 18
- Grup C = 14
- Grup D = 12
- Grup E = 10

#### Article 27

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

27.1 Els processos de mobilitat interna, promoció interna i reorganitzacions administratives realitzades i el propi dinamisme de l'Ajuntament, fan necessari la creació d'una Comissió de Valoració de Llocs de Treball.

27.2 Aquesta Comissió es crearà per tal d'estudiar, adaptar a la realitat i resoldre qualsevol discrepància o problema de l'actual valoració i poder fer-ne seguiment. A part dels Membre de la Corporació que en puguin formar part, ineludiblement estarà sempre present el delegat de personal per la seva negociació corresponent.

#### Article 28

##### *Oferta pública d'ocupació*

28.1 L'oferta pública d'ocupació anual de l'Ajuntament de Palafolls i dels seus organismes autònoms serà negociada amb el delegat de personal.

28.2 L'Ajuntament de Palafolls es compromet a facilitar, sempre que sigui possible i en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució a les ofertes de places públiques.

#### Article 29

##### *Absorció i compensació*

Les condicions econòmiques establertes en el present Acord, valorades de forma conjunta i en còmput anual, compensaran i absorbiran les condicions existents en el moment en què entrin en vigor, independentment de quin sigui el seu origen, naturalesa, denominació o forma.

#### Article 30

##### *Bestretes de retribucions*

30.1 El personal que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions, fins a un màxim de 3 vegades la seva retribució mensual. Les quantitats bestretes es retornaran mitjançant deduccions que s'aplicaran directament a la nòmina mensual durant un termini màxim de 14 mesos. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que s'hagi retornat l'anterior.

30.2 En circumstàncies excepcionals, la Corporació podrà acordar l'ampliació de la quantitat i/o del termini de devolució.

#### Article 31

##### *Indemnització per raó de servei*

31.1 S'aplicaran les indemnitzacions per raó de servei previstes en el Real decret 462/2002 amb les actualitzacions que corresponguin.

#### Article 32

##### *Despeses de quilometratge*

Tot funcionari que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, amb el vehicle de la seva propietat, tindrà dret a que se li abonin les despeses de quilometratge a raó de 0,27 euros/km. pels automòbils i de 0,11 euros/km. per les motocicletes. Aquests preus seran revisats anualment d'acord amb l'IPC a Catalunya. Així mateix li seran abonats els tiquets d'autopista i d'aparcament, al mes següent de la seva realització.

#### CAPÍTOL 4

##### *Assistència Jurídica*

#### Article 33

##### *Pòlisses d'assegurança*

33.1 L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança que cobreixi al treballador que, a causa de la seva tasca, sigui sotmès a un procés civil.

33.2 La Corporació ha de facilitar l'assessorament i la defensa jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte judicial derivat del treball que duen a terme a l'Ajuntament, i també el pagament de les costes si és el cas. La cobertura abastarà també als funcionaris d'habilitació nacional.

33.3 L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà procediments penals per fets ocorreguts en acte de servei en el desenvolupament de tasques sindicals dels corresponents delegats.

#### CAPÍTOL 5

##### *Formació*

#### Article 34

##### *Formació*

34.1 Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal; per tant, l'Ajuntament la proporcionarà.

34.2 Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics corresponents a matèries relacionades amb l'Administració procurant ajustar el seu horari, períodes de vacances, etc., per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent, en la mesura que les necessitat del servei ho permetin. Quan els estudis no estiguin rela-

cionats amb l'Administració, l'atorgament dels drets derivats d'aquest apartat serà discrecional per part de l'Ajuntament.

34.3 Es facilitarà la formació a diversos col·lectius organitzant cursos propis o proporcionant l'assistència a d'altres d'externs.

34.4 Als representants del personal se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical.

34.5 La convocatòria dels cursos que organitzi l'Ajuntament assenyalarà els punts que s'assignaran als qui els superin amb profit a efectes dels barems de mèrits per a concursos de provisió de llocs de treball.

34.6 L'Ajuntament cobrirà les despeses dels cursos més les dietes, quan siguin impartits per l'EAPGC, per la Diputació i altres administracions públiques o entitats que imparteixin cursos de formació.

34.7 La preferència per assistir a cursos vindrà determinada per aquells treballadors que hi hagin participat en menys ocasions i per aquells que estiguin desenvolupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs.

#### Article 35

##### *Ajuts per a estudis*

35.1 Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest tindrà dret a beneficiar-se de beques per dur a terme estudis homologats per Ministeri d'Educació o pel Departament de la Generalitat de Catalunya i estudis no homologats pels organismes esmentats, sempre que aquests darrers comportin una millora en els seus coneixements que pugui ser aplicada a la seva feina.

35.2 La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària. El termini per presentar la sol·licitud finirà el 30 de novembre per aquells estudis el calendari dels quals no concedeixi cap termini concret.

Examinades les sol·licituds, l'Alcaldia o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, als departaments d'Intervenció i Tresoreria i al delegat de personal.

35.3 L'Ajuntament destinarà per a beques un 0,085% del pressupost de l'Ajuntament, exceptuades les partides d'inversió.

35.4 La quantia de les beques serà del 100% de l'import de la matrícula per als estudis homologats pel Ministeri d'Educació o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya quan aquests es realitzin en centres oficials públics o concertats.

35.5 En el cas que el nombre de sol·licituds presentades superi la quantitat consignada a aquest efecte en el pressupost, aquest import s'incrementarà amb les quantitats retornades pels beneficiaris de l'any immediatament anterior.

Si, tot i així, el nombre de sol·licituds supera la quantitat assenyalada, la Comissió de Formació fixarà els criteris per a atorgar els ajuts i informarà sobre la seva concessió a l'Alcaldia o l'òrgan competent.

35.6 Els ajuts per a estudis es perdran en concórrer alguna de les causes següents:

- Renúncia de la persona beneficiària
- Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.

c) No realització dels estudis per als quals es va concedir la beca. A aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, almenys, el 51% de les assignatures matriculades dins el curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de proves abans del 31 d'octubre de cada any.

La pèrdua de la beca comportarà la devolució de l'import concedit, excepte en cas de cessament en la situació de servei actiu si es justifica haver aprovat la meitat de les assignatures.

#### Article 36

##### *Selecció de personal*

36.1 La selecció de personal es farà d'acord amb el regim jurídic aplicable a cada cas, respectant-me sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en el marc del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

36.2 En les proves de selecció de personal que es realitzin per cobrir llocs de treball, independentment de la seva forma de provisió, s'informarà als representants del Personal a fi de anomenar-se'n un per formar part del Tribunal, amb veu, però sense vot.

#### Article 37

##### *Accés a la Funció Pública Local*

El sistema ordinari per l'ingrés a la funció pública local és el de l'oposició. Els sistemes de concurs -oposició i concurs s'han de considerar excepcionals en els casos que es determinin reglamentàriament, i/o en la legislació vigent.

#### Article 38

##### *Funcionarització*

Per part de l'Ajuntament de Palafolls, en el cas que s'hagi de procedir a un procés de Funcionarització, es procedirà a la informació, amb temps suficient, al delegat de personal funcionari, per tal de formar part en la Comissió per a l'estudi de l'expedient que resulti del procés respectiu.

#### Article 39

##### *Promoció interna*

39.1 L'Ajuntament de Palafolls garantirà la promoció interna, que permeti accedir d'un grup de titulació a un altre de titulació immediatament superior, al personal inclòs dins l'aplicació d'aquest Acord.

39.2 El percentatge de vacants a cobrir per promoció interna serà feixat en tot cas per l'Ajuntament, prèvia negociació amb la representació de Personal; caldrà superar les proves corresponents previstes a les bases específiques.

39.3 Per a la provisió de totes aquelles vacants que ho permetin i sempre que el personal reuneixi els requisits establerts, l'Ajuntament de Palafolls acudirà a la promoció interna, amb preferència sobre les convocatòries lliures.

39.4 La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment que es determini per llei entre els funcionaris de la Corporació que reuneixen els requisits exigits amb caràcter general.

#### CAPÍTOL 6

##### *Condicions socials*

#### Article 40

##### *Ajuts familiars*

40.1 A més dels ajuts familiars previstos per la normativa de protecció social, l'Ajuntament atorgarà els següents a tot el seu personal:

Per naixement de fills: 150 euros.

Per matrimoni o formació de parella estable (acreditada per convivència): 120 euros.

40.2 La Corporació abonarà les possibles diferències fins a arribar al salari mínim interprofessional a aquells viudus i viudes, o familiar directe de primer grau, amb justificada dependència econòmica del treballador de l'Ajuntament, quan aquest mori en servei actiu o bé la seva pensió de jubilació no arribi o sigui inferior al salari mínim interprofessional.

40.3 En cas de malaltia o accident, a tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Pacte se'ls abonarà el 100% de la mensualitat real durant un període màxim de 18 mesos. En cap cas no es recuperaran els dies d'absència per malaltia o accident. No obstant això, si abans dels 18 mesos s'acordés la jubilació per invalidesa o es declarés la situació d'invalidesa permanent, s'actuarà d'acord amb el que s'estableix per al personal passiu.

Aquest dret cessarà a partir del moment que es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions tècniques i de les indagacions mèdiques que es facin. També cessarà aquest dret en el moment que finalitzi la vigència de la relació laboral.

A aquests efectes, la Ponència d'Hisenda i Personal podrà determinar la realització d'un reconeixement mèdic en aquells casos que es considerin pertinents, al qual s'haurà de sotmetre el treballador, a fi que se'n constati la veritable situació d'incapacitat laboral transitòria.

40.4 Sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no-assistència al treball, la corresponent baixa mèdica oficial de la Seguretat Social haurà de presentar-se el quart dia de malaltia o accident i, posteriorment, hauran de presentar-se els oportuns informes setmanals de confirmació de baixa.

#### Article 41

##### *Cobertura sanitària*

41.1 L'Ajuntament assegurarà i facilitarà la més completa assistència sanitària al personal al seu servei i als seus familiars fins al primer grau que la legislació en vigor li permeti en cada moment.

41.2 Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual i voluntària que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball, segons indiqui el funcionari/a.

41.3 Les treballadores femenines incloses en l'àmbit d'aquest Acord podran optar per realitzar una revisió ginecològica conjuntament amb la revisió mèdica. En el cas de realitzar-la particularment, es podrà presentar una factura anual, de la qual s'abonarà el 75%.

41.4 Si la cobertura sanitària de la Seguretat Social no absorbis la despesa econòmica que produeixi la utilització necessària de qualsevol tipus de pròtesi o d'altre servei mèdic, aquesta es cobrirà amb la partida destinada a fons social, segons el següent:

41.5 Correspon a la despesa econòmica que es produeixi per la utilització necessària d'aparells audiodifons, aparells oftalmològics, pròtesis

bucodontals, medicaments al·lèrgics o altres aspectes mèdics extraordinaris no coberts per la Seguretat Social seran abonats per l'Ajuntament en els termes previstos en aquest Pacte.

#### Article 42

##### *Procediment per a la seva obtenció*

42.1 L'objecte del present, és regular els conceptes inclosos en el fons social, així com el seu import i procediment a seguir per la seva obtenció.

El treballador que ho demani haurà de dirigir a la Corporació, cada any, durant el primer trimestre, una instància adjuntant a la sol·licitud els justificants de les despeses produïdes (factura oficial amb totes les dades, CIF, nom comercial, producte i import) corresponents a l'any anterior perquè el fons social es faci càrrec del 75% d'aquestes despeses.

42.2 Existeix un pressupost limitat, i que la distribució s'ajustarà a criteris de moderació i equitat, els quals es tindran en compte tant per part de la Comissió Especial de Comptes com per part d'Alcaldia i Presidència d'aquest Ajuntament, a l'hora d'informar les peticions que es presentin, i ordenar el seu pagament.

42.3 L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança extraordinària per al cas de mort, gran invalidesa o incapacitat absoluta per a tota mena de treball. La pòlissa d'assegurança ha de cobrir la jornada laboral, incloent el període de descans en cas de jornada partida i descans ordinari, treballs extraordinaris i els desplaçaments relacionats amb la tasca a realitzar per motius de treball o formació professional.

S'inclourà dins de la pòlissa d'assegurança de vida la causa de l'infart de miocardi.

42.4 L'import de la renovació del carnet de conduir de tots els treballadors susceptibles de portar vehicles oficials, anirà a càrrec de l'Ajuntament, així com les despeses originades per l'obtenció d'aquest.

Als treballadors que, en la prestació dels seus serveis, se'ls retiri el permís de conduir com a conseqüència d'una sanció governativa o judicial dictada amb motiu d'un accident de circulació conduint un vehicle oficial o particular, se'ls abonarà una indemnització de 200 euros mensuals, amb una durada màxima de 24 mesos, amb càrrec a la dotació del fons social. Aquest abonament es farà sempre que no concorrin circumstàncies de mala fe. En aquest apartat s'inclouen els desplaçaments que facin els delegats de personal quan compleixin els seus deures socials.

42.5 L'Ajuntament crearà un fons social per fer front a aquestes despeses resultant d'aplicar sobre la massa salarial bruta anual els següents percentatges:

Exercici 2006: 2.00%

Exercici 2007: 2.00% + IPC de la Comunitat Autònoma

Exercici 2008: 1.00% + IPC de la Comunitat Autònoma

#### Article 43

##### *Altres prestacions*

43.1 L'Ajuntament abonarà els medicaments homeopàtics quan siguin prescrits pels metges col·legiats, d'acord amb els procediments que preveu aquest Pacte de Condicions, en el seu apartat corresponent pel seu abonament.

43.2 L'Ajuntament proveirà als col·lectius que per necessitats del servei sigui necessari del

vestuari adequat a la temporada i s'les funcions que realitza, com també de calçat adequat.

El lliurament del vestuari es realitzarà durant la primavera i la tardor.

#### Article 44

##### *Pla de pensions*

Les aportacions que realitzarà la Corporació anualment al Pla de Pensions seran les següents:

Any 2005 1% + IPC de la Comunitat Autònoma

Any 2006 1% + IPC de la Comunitat Autònoma

Any 2007 1% + IPC de la Comunitat Autònoma

Any 2008 1% + IPC de la Comunitat Autònoma

Dita aportació s'haurà de fer efectiva en el termini de dos mesos a comptar des de l'aprovació definitiva del Pressupost.

#### Article 45

##### *Ajut per als disminuïts*

45.1 Els ajuts al personal amb fills o parents de primer grau disminuïts físics o psíquics que estiguin sota la seva dependència econòmica seran els següents:

Disminució de 1r grau : 180 Euros/mensuals

Disminució de 2n grau : 130 Euros/mensuals

Disminució de 3r grau : 90 Euros/mensuals

45.2 Es concediran per l'òrgan competent, a sol·licitud de l'interessat, acreditant la condició de disminuït i la situació de dependència econòmica.

45.3 La concessió es revisarà d'ofici periòdicament, sens perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produïsi en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per defunció del fill o del personal beneficiari, per cessament de la dependència econòmica dels fills amb el beneficiari i per altres circumstàncies que comportin la pèrdua de la condició de funcionari.

#### Article 46

##### *Jubilació anticipada*

46.1 Els funcionaris que e jubilin abans del 65 anys l'Ajuntament els ofereix un indemnització per aquest Pacte vigent amb l'escala econòmica següent:

Als 60 anys = 18.000 euros

Als 61 anys = 11.400 euros

Als 62 anys = 10.000 euros

Als 63 anys = 8.800 euros

Als 64 anys = 7.500 euros

46.2 Aquestes quantitats seran actualitzades en base a l'IPC de Catalunya.

#### Article 47

##### *Premi d'antiguitat*

47.1 S'estableixen els següents premis d'antiguitat pels serveis prestats a l'Ajuntament de Palafròl: en complir 15 anys de servei, es tindrà dret a gaudir d'1 dia addicional de vacances i 1 dia addicional més a complir cada 5 anys de serveis.

47.2 En complir 25 anys, es tindrà dret a gaudir d'1 setmana addicional de vacances i a la percepció d'una gratificació extraordinària equivalent al 50% d'una mensualitat, i en complir 30 anys, es podrà gaudir de 15 dies addicionals de vacances i una gratificació extraordinària equivalent al 100% d'1 mensualitat.

#### CAPÍTOL 7

##### *Seguretat i Salut laboral*

#### Article 48

##### *Seguretat, higiene i salut laboral*

48.1 L'Ajuntament de Palafròl posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat, la higiene i la salut laboral del personal comprès en aquest Acord - Pacte, destinant-hi una partida pressupostària anual; la Comissió de Seguretat, higiene i salut laboral, en fixarà l'import.

48.2 La Comissió serà competent per a dur a terme estudis, anàlisis i propostes relatives a la seguretat ( espai de treballa, esforços físics i mentals, mitjans de treball a l'abast del funcionari/a), higiene (vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat en els llocs de treball) i salut laboral (sanitat, etc.).

48.3 La Comissió i els delegats de prevenció podran sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposin d'un informe mèdic, constatat, que acrediti que aquesta activitat comporta un risc per a la salut de la persona afectada.

48.4 La Comissió i els delegats de prevenció, disposaran de l'assessorament tècnic, jurídic i sanitari, necessari per a l'exercici de les seves funcions, els quals serà facilitat per l'Ajuntament de Palafròl.

48.5 Aquelles persones que ho considerin convenient, per les seves circumstàncies personals o pel lloc de treball que ocupen, tindran dret a rebre per part de l'Ajuntament les vacunes que s'estimin oportunes: grip, tètanus, antial·lèrgiques, hepatitis, etc.

#### Article 49

##### *Assetjament sexual*

49.1 L'assetjament sexual i/o la violència en el treball fa referència a la conducta abusiva exercida en el lloc de treball, tant per superiors jeràrquics com per iguals companys de lloc de treball, sens el consentiment de la persona que pateix, de forma que crea un ambient laboral intimidador, hostil i humiliant per a la víctima i posa en perill el seu lloc de treball o en condiciona la seva carrera professional.

Com a principi bàsic definitori, l'assetjament sexual consisteix en la conducta sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de la persona, així com comportaments físics, verbals o no verbals, indesitjables per a la persona que els suporta sota coacció d'una o més persones, de dites accions.

49.2 L'Ajuntament de Palafròl, així com el s Delegats de prevenció de salut i seguretat en el treball i la Comissió de seguretat i salut, posaran tots els mitjans i esforços necessaris als seu abast per a que no es produeixi cap conducta d'assetjament sexual o que atempti contra la llibertat sexual d'una persona.

49.3 Correspondrà a cada persona determinar el comportament que és acceptable i el que és ofensiu.

Allò que distingeix l'assetjament sexual del comportament amistós és que el primer és indesitjable i el segon és acceptat i mutu.

49.4 Per a la víctima, els efectes principals són:

a) Obstacle a la integració adequada al món laboral

b) Estrès amb trastorns físics i/o emocionals, ansietat i depressió, etc.

c) Disminució i pèrdua d'autoestima

d) Repercussions en l'àmbit familiar, social, etc.

Per a l'Ajuntament:

a) Un clima inadequat, que redueix la productivitat.

b) Es causa d'absentisme, de baixes temporals i definitives.

c) Efectes negatius sobre els treballadors/es que no són assetjats, per als que són testimonis o bé tenen por a les represàlies.

d) Afecta directament la rendibilitat, la imatge i al credibilitat de l'ajuntament com a institució pública i garant dels drets i llibertats dels ciutadans.

#### Article 50

##### *Assajament moral i psicològic (mobbing)*

50.1 L'assajament moral i psicològic es defineix com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva, tant dels superiors jeràrquics com del propis companys de l'grup laboral o d'altres àrees, sobre una altre funcionari/a mitjançant gestos, paraules, comportaments i actitud, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat o intermitent, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques funcionals encarregades al seu lloc de treball, fer-li el buit, etc. amb finalitat d'aconseguir l'abandonament dels seu lloc de treball.

En aquest sentit, són causes de mobbing els atacs a la vida privada, atacs mitjançant aïllament social, agressions verbals, com cridar, insultar, criticar permanentment i negativament el treball d'aquest funcionari/a, canvis arbitraris d'ubicació del lloc de treball amb separació de la resta de companys, menyspreu de les seves decisions i/o observacions, etc.

Els efectes del mobbing són els mateixos de l'article anterior referent a l'assetjament sexual, entre d'altres de més que es puguin imputar i es recullen en la jurisprudència corresponent.

50.2 L'Ajuntament i els delegats de prevenció i salut laboral, delegats de Personal i el Comitè de Seguretat com a tal buscaran el recolzament i assessorament més ampli possible amb les demés administracions (Generalitat, Diputació, Estatals i Judicials, etc.) per poder dur a terme el millor possible el descrit en aquest Pacte - Acord.

50.3 Les malalties provocades i/o derivades dels esmentats assajaments són considerades com a risc professional, per tant, reconegudes com accidents de treballs.

#### Article 51

##### *Canvi de lloc per raó de salut*

51.1 El personal en situació de servei actiu que per raó d'edat o malaltia, hagi d'exercir funcions diferents a les del seu lloc de treball podrà ser traslladat, previ acord amb el funcionari i amb el coneixement del delegat de personal, a un lloc de treball que d'acord amb la seva edat i capacitat, sigui el més operatiu possible; en tot cas el funcionari/a afectat conservarà el sou base, triennis i la resta de conceptes retributius (destí, específic, productivitat i complements transitoris personals).

51.2 Al personal que pateixi alguna minusvalia com a resultat d'un accident o malaltia,

l'Ajuntament el destinarà a un lloc de treball d'acord amb el seu estat, sempre que sigui possible i prèvia consulta amb la representació del personal funcionari.

#### Article 52

##### *Protecció de l'embaràs*

52.1 L'Ajuntament adoptarà les mesures necessàries per evitar qualsevol risc durant l'embaràs i adaptarà les condicions i el temps de treball de la treballadora afectada.

52.2 Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza el funcionària gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, l'Ajuntament mitjançant la petició escrita de la persona interessada i comprovada la veracitat del fet, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia. Així mateix s'autoritza l'adaptació de l'horari de la funcionària gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part, o a qualsevol altre activitat, prèvia prescripció facultativa.

A part d'això, pel que fa als components de la Policia Local, donat que és un treball catalogat de risc que pot influir negativament en la salut de les funcionàries o del fetus, s'ha de limitar qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. En aquest sentit, l'Ajuntament adoptarà les següents mesures:

Des de l'inici de l'embaràs i fins a finalitzar el període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill, es deixarà d'efectuar torn de nit, així com qualsevol altre torn rotatiu, passant a efectuar torn fix (matí i tarda), i de forma voluntària es podrà realitzar torn partit.

També, durant el mateix temps, no realitzaran treballs a la via pública, passant a realitzar treballs administratius, tant a les dependències de la Policia Local, com en un altre departament administratiu de l'Ajuntament, sempre amb el consentiment de la interessada.

Així mateix durant el període de gestació, la funcionària serà dispensada de portar l'uniforme reglamentari.

Un cop finalitzat el període de lactància o abans si la funcionària així ho sol·licita i no suposi un risc per a la treballadora, tornarà a ocupar el lloc de treball que tenia abans de la gestació.

En cap cas la funcionària no podrà les condicions econòmiques de què gaudia abans del període de gestació.

Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquests acord, cal atènyer-se allò que disposi la normativa vigent, mentre no negociï el contrari.

#### Article 53

##### *Malaltia i accidents*

Es consideren accidents de treball, a més dels ocorreguts en la jornada laboral pròpiament dita, els ocorreguts 1 hora abans i 1 hora després de l'entrada i sortida del treball, els ocorreguts en el desplaçament i l'estada a cursos, assumptes sindicals, judicials o de qualsevol altre classe, sempre que siguin per raó del servei.

#### CAPÍTOL 8

##### *Condicions sindicals*

#### Article 54

##### *Lliure Sindicació*

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i

organització dels treballadors, així com també a la no -discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

#### Article 55

##### *Competències dels delegats de personal*

El delegat de personal, com a representant de tot el personal subjecte a aquest Pacte de condicions, tindrà les següents competències i la seva opinió haurà d'ésser tinguda en compte:

1. Rebre informació suficient sobre els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que es segueix a aquest respecte.

2. Rebre informació prèvia a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

a) Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvis de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

b) Pla de formació professional per part de l'Ajuntament.

c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

d) Estudi de l'establiment de primes, plusos, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball i les ofertes públiques de treball per a la seva negociació al respecte.

3. Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment d'aquelles mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

4. Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.

5. Rebre informació sobre la confecció de bases de convocatòria de concursos i oposicions.

6. Ésser representant, amb veu i sense vot, en els tribunals qualificadors de proves selectives per a la contractació de personal i en els tribunals d'oposicions.

7. Conèixer prèviament els models de contractació de treball de l'Ajuntament, i els documents relatius a la contractació o acabaments laborals.

8. Ésser informat de totes les obertures d'expedients disciplinaris a treballadors i les sancions imposades per faltes molt greus.

9. Tenir coneixement i ser escoltats pel que fa a les quantitats que percebi tot el personal per complement de productivitat, així mateix com de les hores extres que es realitzin fora de la jornada normal i/o ordinàries.

10. Tenir coneixement i ser escoltat en matèria de règim de permisos, vacances i llicències que gaudeixin el funcionaris/es.

11. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves conseqüències, i els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

12. Plantejar i negociar davant dels òrgans corresponents de la Corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, desenvolupaments del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la Corporació.

13. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, seguretat social i ocupació, seguretat i higiene, i exercir, si aquest és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

14. Informar els seus representants de tots els termes i qüestions a què es refereix aquest article.

#### Article 56

##### *Representació col·lectiva*

L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva de funcionaris/àries s'acomodarà a la legislació vigent en la matèria.

#### Article 57

##### *Seccions Sindicals*

57.1 Els treballadors pertanyents a una central sindical tenen dret a formar secció sindical.

57.2 Els treballadors afiliats a un sindicat podran constituir seccions sindicals, tal com s'indica a la LOLS, les quals tindran entre altres els següents drets:

- Un plafó o taulell d'anuncis, situat en un lloc visible per als treballadors, on poden informar i assessorar aquest, negociant la seva situació.
- Un local adequat per poder desenvolupar les seves funcions, dotat de l'equip necessari, sempre que la disponibilitat d'espai ho permeti.
- Cada secció sindical disposarà d'un delegat sindical, el qual disposarà de 15 hores mensuals. Aquestes hores seran acumulables amb la resta d'hores de la mateixa secció sindical. No obstant això, la representació a tots els efectes de la secció sindical, anirà a càrrec del president d'aquesta, que pot coincidir o no amb el delegat de la secció.
- Convocar assemblees en els centres de treball, sempre que les circumstàncies ho requereixin, prèvia autorització de l'Ajuntament, el qual cedirà un local amb capacitat suficient.
- Es crearà un ajut econòmic per sufragar despeses de les seccions sindicals de 500 euros anuals, per cada una de les seccions sindicals legalment representades.

#### Article 58

##### *Garantia personal*

Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que pateixi el representant del personal funcionari en ocasió o com a conseqüència de la tasca de càrrec electiu o de direcció de caràcter sindical, així com els ocorreguts en els desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

#### Article 59

##### *Drets dels delegats de personal*

Els delegats de personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- Audiència en cas de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells.
- Expressar de manera individual o col·legiada les seves opinions.
- No poder ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó del seu càrrec.
- Disposar els seus membres de 20 hores mensuals cadascun, comptabilitzades dins de la jornada de treball, sense disminució de les seves retribucions i per a l'exercici de les seves funcions. Aquestes hores podran acumular-se un màxim de 2 mesos en el supòsit que en el mes anterior no s'haguessin realitzat. No es comptabilitzaran les hores de les reunions necessàries per a la negociació del Pacte de condicions o per a les reunions de la Comissió Paritària.

e) Disposar d'un taulell d'anuncis per les tasques sindicals.

#### Article 60

##### *Dels delegats de prevenció*

Pel que fa al règim jurídic d'aquests delegats en tot moment s'atendrà al que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i de més legislació que desplegui dita Llei, tenint en tot moment les mateixes garanties sindicals que el delegat de personal.

#### Article 61

##### *Assemblees*

61.1 Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Les assemblees en el centre de treball s'autoritzen fora de les hores de treball, llevat d'acord entre l'Alcalde i els qui estiguin legitimats per convocar-les.

61.2 Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- Els delegats
  - Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.
  - Un mínim d'un 30% de funcionaris/àries.
- 61.3 Correspon a l'alcalde rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:
- Formular -se amb una antelació mínima de 48 hores.
  - Assenyalar l'hora i el lloc de la celebració.
  - Trametre l'ordre del dia amb una antelació mínima de 48 hores.

d) La convocatòria haurà de ser dirigida a la totalitat del col·lectiu de funcionaris/àries.

d) Si en el termini de 24 hores a la data de celebració de l'assemblea l'alcalde o el regidor que tingui delegada la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, podrà celebrar -se sense altre requisit posterior.

61.4 Els delegats podran convocar reunions sectorials sotmeses als mateixos requisits de l'assemblea.

#### Article 62

##### *Assessors sindicals*

Els delegats de personal podran utilitzar els serveis d'assessors, si ho consideren oportú, durant les sessions de la Comissió Paritària i durant la negociació del Pacte de condicions.

#### Article 63

##### *Mitjans per a l'acció sindical*

En la mesura de les seves possibilitats, l'Ajuntament facilitarà els elements materials per al compliment de les funcions sindicals.

#### Article 64

##### *Serveis mínims*

En els casos de vaga, la comissió de personal definirà els serveis mínims imprescindibles de permanència que, per caràcter especial d'aquells llocs de treball, hagin de mantenir-se.

#### DISPOSICIÓN ADDICIONAL

Atès que el percentatge anual d'increment salarial que fixi l'Estat per als empleats públics serà el que s'apliqui al personal d'aquesta Corporació, tota paga de compensació i increment salarial que l'Estat estableixi o pacti per als seus empleats, ja sigui per desviació de l'IPC previst

anualment o per altres causes, serà d'immediata i automàtica aplicació, amb caràcter consolidable, al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En tot el que no està previst ni regulat en el present Pacte de Condicions, s'atendrà el que disposa la legislació vigent i disposicions reglamentàries en cada moment. Les condicions fixades en el present Pacte de condicions es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol millora establerta en noves disposicions legals que es promulguin prevaldrà sobre el Pacte de condicions.

Queden expressament derogades totes les clàusules normatives contingudes en els contractes de treball vigents a l'entrada en vigor del present Pacte de Condicions que s'han regulat en el mateix, mantenint-se vigents las clàusules dels contractes que continguin condicions més beneficioses i com a garantia "ad personam".

Després de la tramitació i aprovació d'aquest Pacte de Condicions, l'Ajuntament el publicarà i difondrà, salvaguardant sempre la bona informació de tot el personal que presti els seus serveis en aquest Ajuntament.

El present Pacte de Condicions entrarà en vigor el primer dia del mes següent al de la seva aprovació pel Ple municipal. Això no obstant, els efectes seran retroactius des de l'1 de gener de 2004.

#### ANNEX 1

##### *Policia Local*

##### *Jornada laboral Policia Local*

La distribució de la jornada laboral de la Policia Local ha de constar de tres seccions amb l'horari següent:

Torn matí: de 6.00 a 14 hores

Torn de tarda: de 14 a 22.00 hores

Torn de nit: de 22 a 6.00 hores

Els agents poden canviar-se, de mutu acord i amb el vist-i-plau del comandament, els torns per raons -causes sobrevingudes del servei, sense que cap agent pugui realitzar més de 12 hores seguides.

Quan calgui reforçar, cobrir qualsevol servei, s'ha de fer per rigorós ordre de llista, tenint en compte que no es poden realitzar més de 12 hores seguides d'acord amb la Prefectura de Policia Local. La superació d'aquestes hores només es podrà realitzar per Decret d'Alcalde, justificat en causes majors.

Degut a que els 9 dies d'assumptes propis no es poden gaudir a lliure elecció del funcionari del Cos Policial Local i del fet de no disposar dels dies festius del calendari oficial, es sol·licita un complement econòmic, bé sigui un a l'any o el seu import total dividit en les 12 mensualitats.

##### *Gratificacions per serveis extraordinaris*

El valor econòmic donat als serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada serà el següent:

G:grup; PHN: preu hora normal en euros; PHNF: preu hora nocturna o festiu en euros.

G	PHN	PHNF
A	26,81	32,76

G	PHN	PHNF
B	22,39	27,22
C	21,39	25,58
D	18,85	22,82
E	17,96	21,71

S'entén com nocturn l'horari comprès entre les 22.00 hores i les 6.00 hores

Es portarà un control del personal que ha realitzat treballs extraordinaris i, sempre que sigui possible, es realitzaran torns rotatius. S'haurà d'estudiar la necessitat i la urgència de la seva realització per part del responsable del servei, a fi que, d'acord amb l'esperit de la normativa vigent, els treballs extraordinaris no siguin freqüents ni habituals.

#### Actualització econòmica del valor hora

El preu de l'hora corresponent a serveis extraordinaris augmentarà anualment en relació a l'IPC d'aquesta Comunitat Autònoma i linealment en 3 euros anuals.

#### Quadrant horari

Quan un agent del cos de Policia Local hagi d'assistir a unes diligències Judicials i se l'hi hagi citat degudament, fora del seu horari de servei, s'ha de reconèixer la dedicació mínima de 4 hores.

#### Reforç de servei

Quan, per causes diverses, s'hagi de reforçar el servei, i el funcionari reclamat s'hagi de desplaçar del seu domicili, el temps mínim a comptar serà de 4 hores.

#### Pràctiques de tir

Es garanteix l'assistència dels funcionaris de la Policia Local a un mínim de dos exercicis de pràctiques de tir l'any, com a formació permanent, cobrint-ne l'Ajuntament les despeses derivades del mateix exercici.

#### Segona activitat

En el moment que aquest pacte sigui vigent, al cap d'1 mes es constituirà una junta - comissió per l'elaboració reglamentària de les normes que hagin de determinar la segona activitat dels membres adscrits al cos de la Policia Local, més grans de 55 anys.

La Comissió estarà formada per l'alcalde o regidor en que delegui, el delegat de personal funcionari, el cap de la Policia Local i un funcionari del cos de la Policia Local, per tal de conjuntament recollir la més ampla objectivitat per les parts implicades, actuant com assessor jurídic el Secretari de la Corporació.

#### Uniformitat i vestuari de Policia Local

El personal de Policia Local vestirà l'uniforme reglamentari. Les peces de l'uniforme els seran lliurades per l'Aguantem-ne i es renovaran en hivern abans del 15 d'octubre i l'estiu abans del 15 d'abril d'acord amb el següent detall:

1 anorac, cada 3 anys, 1 impermeable cada 4 anys, 1 guants d'hivern cada 3 anys, 1 cartera d'identificació cada 3 anys, 1 joc de galons cada 2 anys, 1 caçadora cada 2 anys, 1 jersei cada 2 anys, 1 gorra cada 2 anys, 1 corbata, cada 2 anys, 3 parells mitjons hivern cada 1 anys, 2 camises d'hivern cada 1 anys, 2 camises d'estiu cada 2 anys, 1 sabates d'hivern cada 1 anys, 1 sabates d'estiu cada 1 anys. Si qualsevol de les peces de l'uniforme de Policia Local es deteriorés per l'ús o accidentalment durant el treball abans que correspongués la seva renovació, es lliuraria una

nova peça, prèvia acreditació de deteriorament de la vella.

#### Proposta salarial fruit de la valoració dels llocs de treball

DLLT: denominació lloc de treball; G: grup; s: salari en euros

DLLT	G	S
Secretari .....	A	49.230,00
Interventor .....	A	45.173,00
Arquitecte .....	A	47.789,45
Tècnic superior urbanisme ...	A	38.171,23
Enginyer .....	A	19.284,31
Arquitecte tècnic .....	B	31.716,78
Tresorera .....	C	32.691,53
Inspector obres .....	D	27.427,19
Administrativa jutjat .....	C	21.011,94
Auxiliar administrativa .....	D	19.058,14
Algutzir .....	E	21.156,01
Sergent Policia .....	C	35.678,94
Caporal .....	D	36.731,85
Agent Policia .....	D	26.338,95
Vigilant .....	E	23.072,83

Les retribucions establertes pels exercicis 2007 i 2008 s'incrementaran, si s'escau, amb el percentatge que estableixin les respectives Lleis de Pressupostos de l'Estat.

Els increments establerts es percebran mitjançant una paga en cadascun dels exercicis 2006, 2007 i 2008, resultant els sous bruts anuals que es contempen en el gràfic.

(07.045.029)

#### RESOLUCIÓ

TRE/540/2007, de 21 de febrer, per la qual es dona publicitat a la concessió de subvencions, durant l'any 2006, destinades al foment de l'economia cooperativa, i per als ajuts de caràcter excepcional a cooperatives afectades pels danys derivats de les gelades de l'any 2001.

Atès que l'article 18 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003), estableix que l'ens concedent publicarà al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* les subvencions concedides, individualment considerades, que siguin d'una quantia igual o superior a 3.000 euros, en els termes que es fixin reglamentàriament i amb indicació de la convocatòria, el programa i el crèdit pressupostari al qual s'imputin, el beneficiari, la quantitat concedida i la finalitat o les finalitats de la subvenció;

Atès el que disposen l'article 37 de l'Ordre TRI/406/2006, de 2 d'agost per la qual es concreten les línies d'actuació del Servei de Foment de la Direcció General d'Economia Cooperativa, Social i d'Autoocupació, s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades al foment de l'economia cooperativa i s'obre la convocatòria de presentació de sol·licituds per a l'exercici corresponent a l'any 2006, i l'article 7 de l'Ordre TRI/2228/2006, de 27 de juliol, de convocatòria per a l'any 2006 per a la concessió d'ajuts a cooperatives afectades pels danys derivats de les gelades de l'any 2001 que preveu l'Ordre TRI/333/2005, d'11 de juliol, respectivament, quant a la publicitat de les subvencions concedides;

D'acord amb els preceptes esmentats,

RESOLC:

#### Article únic

Donar publicitat a les subvencions que es detallen als annexos d'aquesta Resolució, concedides d'acord amb l'Ordre TRI/406/2006, de 2 d'agost, per la qual es concreten les línies d'actuació del Servei de Foment de la Direcció General d'Economia Cooperativa, Social i d'Autoocupació, s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades al foment de l'economia cooperativa i s'obre la convocatòria de presentació de sol·licituds per a l'exercici corresponent a l'any 2006, i l'article 7 de l'Ordre TRI/2228/2006, de 27 de juliol, de convocatòria per a l'any 2006 per a la concessió d'ajuts a cooperatives afectades pels danys derivats de les gelades de l'any 2001 que preveu l'Ordre TRI/333/2005, d'11 de juliol, respectivament, quant a la publicitat de les subvencions concedides.

Barcelona, 21 de febrer de 2007

MARIA FRANCH I GALLÉS  
Directora general

#### ANNEX 1

Subvencions concedides d'acord amb l'Ordre TRI/406/2006, de 2 d'agost, per la qual es concreten les línies d'actuació del Servei de Foment de la Direcció General d'Economia Cooperativa, Social i d'Autoocupació, s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades al foment de l'economia cooperativa i s'obre la convocatòria de presentació de sol·licituds per a l'exercici corresponent a l'any 2006.

#### PROGRAMA 1

*Finalitat:* subvencions per a estudis, auditories i assessorament empresarial

*Dotació pressupostària:* 504.263,54 euros

*Partida pressupostària:* D/470400300/332

*Beneficiari:* Centre Estetica Peluqueria Angelita, SLL

*NIF:* B63883516

*Núm. d'expedient:* 167

*Quantia atorgada:* 3.000,00 euros

*Beneficiari:* Imp. Exp. i Vendes Solidaries, SLL

*NIF:* B64029374

*Núm. d'expedient:* 360

*Quantia atorgada:* 8.157,50 euros

*Beneficiari:* Welinda Wolando, SLL

*NIF:* B25595273

*Núm. d'expedient:* 729

*Quantia atorgada:* 3.000,00 euros

*Beneficiari:* Edifred Empordanesa Disseny i Instal·lacions, SLL

*NIF:* B17901505

*Núm. d'expedient:* 840

*Quantia atorgada:* 3.000,00 euros

*Beneficiari:* Gramagraf, SCCL

*NIF:* F58068081

*Núm. d'expedient:* 185

*Quantia atorgada:* 9.207,34 euros

*Beneficiari:* Unix Inox, SLL