

PACTES DE CONDICIONS SOCIOECONÒMIQUES I LABORALS DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT D'ESPLUGUES. 2008-2011

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ART.1 ÀMBIT PERSONAL

Aquest conveni regula les relacions laborals, condicions econòmiques i socials i de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Esplugues, excepte:

- El personal contractat que presti serveis en virtut d'un contracte de consultoria i/o assistència de serveis, regulat en els articles 196 i següents de la Llei 2/2000, de 16 de juny, per la que es va aprovar el text refós de la Llei de contractes de les Administracions Públiques).
- El personal que faci treballs de col·laboració social.
- El personal que, per raó del càrrec que ocupa, forma part dels Comitès Tècnics de Direcció - Operatiu i Estratègic -.
- El personal eventual regulat a l'article 104 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril.

ART.2 VIGÈNCIA I DENÚNCIA

1.- El present conveni té una vigència de quatre anys a comptar des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011.

2.- Aquest pacte/conveni es considerarà denunciat a 15 de desembre de 2011 mitjançant comunicació expressa de qualsevol de les parts.

La seva entrada en vigor es produirà una vegada firmat per ambdues parts, remuntant-se els seus efectes a 1 de gener de 2008.

Mentre no sigui aprovat un nou pacte/conveni, aquest quedarà prorrogat.

ART. 3 INDIVISIBILITAT

Aquest pacte/conveni és un tot indivisible que ha de ser considerat global i conjuntament a efectes de la seva aplicació pràctica. Si la jurisdicció competent deixa sense efecte alguna de les seves clàusules s'haurà de fer, si cal, la corresponent adaptació, per la qual cosa s'haurà de constituir novament la Comissió Negociadora.

ART.4 CLAUSULES DE GARANTIA

1.- Es garanteixen els drets adquirits amb anterioritat per qualsevol contracte o disposició anterior a l'aprovació d'aquests pactes, llevat que es tracti de les matèries incloses en aquests acords, sempre que no es vulneri el dret administratiu.

2.- En tot el que no estigui previst o regulat en aquests pactes, s'estarà al que disposi la legislació i disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

3.- Qualsevol llei més favorable per als funcionaris/es prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord, sempre que sigui d'aplicació immediata. En el cas que la regulació de les condicions laborals de funcionaris sigui diferent, s'aplicarà la més favorable a l'empleat/da.

4.- El contingut d'aquests pactes tindran la consideració de mínims. Qualsevol millora que s'introdueixi per llei, decret o resolució, serà d'aplicació al personal de l'Ajuntament, especialment, les mesures compensatòries que es promulguin referides als períodes de vigència d'aquests acords que el Govern de l'Estat faci per als seus empleats, quan siguin d'aplicació a l'administració local. Atès que l'EBEP s'ha de desenvolupar legislativament, les millores que resultin d'aquest desenvolupament seran incorporades a aquest conveni.

5.- El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, que per motiu de sanció sigui suspès d'ocupació i sou, una vegada hagi complert amb la sanció, serà readmès de manera immediata en el seu lloc de treball, de conformitat amb el procediment disciplinari que li sigui aplicable.

ART.5 COMISSIONS MIXTES

Es creen les comissions mixtes següents:

1.- Comissió paritària de seguiment, estudi i interpretació:

Aquesta comissió té la funció de fer el seguiment, l'estudi i la interpretació dels acords inclosos en aquest conveni. Es constituirà per un representant de cada un dels sindicats signants i el mateix nombre de representants municipals.

Aquesta comissió es reunirà les vegades que sigui necessari, a petició de qualsevol de les parts. Sol·licitada la reunió, s'haurà de realitzar en el termini màxim de cinc dies naturals. Si per qualsevol motiu no s'arribés a reunir o no hi hagués acord, qualsevol de les parts podrà fer ús de les seves facultats.

A cada reunió s'aixecarà acta. Els temes proposats es debatran a fi de resoldre'ls,

procedint a votació final si s'escau. Seran d'aplicació immediata els acords adoptats, que s'afegiran als annexos com acords dels Pactes.

La comissió paritària podrà crear noves comissions durant la vigència d'aquests pactes.

2. - Comissió de promoció interna, selecció, provisió de llocs i "funcionarització":

Es crearà una comissió mixta formada entre la corporació i els membres dels òrgans de representació, designats per cada un d'ells, amb un màxim de quatre components (un per cada un dels òrgans i dos per l'Ajuntament) que tindrà les següents funcions:

- Elaboració d'informes relatius a les necessitats de personal (dimensionar la plantilla).
- Elaboració de criteris estandaritzats per a les convocatòries de places i llocs.
- Elaboració de criteris per a la convocatòria o formació de borses de treball.
- Participació en l'elaboració de les bases de convocatòries, tant de contractació externa com de promoció interna i provisió de llocs, excepte quan els llocs de treball s'hagin de cobrir per lliure designació.
- Elaborar una proposta de criteris de canvis de torns de treball, excepte en el cas de la Policia Local que es regeix pel seu propi quadrant de torns i el seu Reglament.
- Desenvolupar els criteris homogenis que tendeixin a "funcionaritzar" les places que es determinin, i que hagin de ser classificades a la plantilla de funcionaris.

3.- Comissió de formació:

Es crearà una comissió mixta formada per representants de l'Ajuntament i representants dels òrgans de representació (màxim de cinc participants: un per cada sindicat)

Entre d'altres tindrà les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i aprovació de la programació dels cursos de formació interna.
- Adjudicació de cursos (voluntaris i obligatoris) a tot el personal.
- Elaboració dels criteris d'admissió d'inscripció, quan el nombre de sol·licitants excedeixi del nombre de places ofertes
- Disposar de l'evolució de les despeses de les partides de formació dels empleats/des.

4.- Comissió Informativa de Personal:

Es crearà una comissió informativa de personal, formada per representants de l'Ajuntament i representants dels òrgans de representació (màxim de cinc participants: un per cada sindicat), per tal d'informar de totes les propostes relatives a personal que s'hagin d'aprovar pels òrgans municipals (Junta de Govern o Ple).

En aquesta comissió l'Ajuntament informarà sobre totes les matèries enumerades a l'article 37 de l'EBEP, amb una antelació mínima de 15 dies.

En aquesta mateixa comissió s'informarà mensualment sobre les resolucions de l'alcaldia que s'hagin anat produint durant el període precedent, en matèria de personal.

Les comissions previstes en aquest article es constituïran en el termini dels quinze dies següents a l'aprovació del conveni, i en cada una d'elles s'establiran les regles del seu funcionament. Els acords que s'assoleixin quedaran reflectits en una acta de cada reunió, que firmaran els assistents.

Les hores de dedicació dels membres d'aquestes comissions seran a part de les reconegudes com a òrgans de representació.

CAPÍTOL II

CONDICIONS LABORALS

ART. 6 JORNADA DE TREBALL

1. Amb caràcter general s'estableix una jornada tipus de 1498 hores anuals, base de càlcul per a qualsevol altra jornada de treball i per a les retribucions de cada lloc de treball.
2. A la Casa Consistorial i dependències administratives, l'esmentada jornada tipus, tindrà amb caràcter general la següent distribució:
 - 214 dies de treball efectiu a raó de 7 hores diàries, excepte el període comprès dintre de l'horari d'estiu que serà a raó de 6 hores diàries. Com a criteri general, l'horari d'estiu serà entre el 15 de juny i el 15 de setembre; però cada any, amb ocasió de la negociació del calendari, es concretaran les dates d'inici i final.
 - Les hores restants fins assolir les 1498 hores efectives es realitzaran en horari de tarda o en dissabtes, depenent de cada col·lectiu.

3. En el còmput de l'esmentada jornada tipus ja s'han tingut en compte les reduccions horàries corresponents a vacances (31 dies naturals, 9 dies d'assumptes propis, festius setmanals i festius oficials)
4. No faran l'esmentada jornada tipus els empleats/des que gaudeixin d'una reducció de jornada.
5. Als efectes previstos en aquests pactes, es consideraran festius els dissabtes, diumenges i festius oficials.

ART. 7 HORARI

1. L'horari general regulat en aquest article serà d'aplicació al personal dels serveis administratius i tècnics, llevat que en disposin d'un altre. L'esmentat horari general té les característiques que es relacionen en aquest article. La resta del personal en tindrà un d'específic, negociat amb els òrgans de representació, que en qualsevol cas s'ajustarà a la jornada anual efectiva que correspongui.
2. En tots els horaris, s'estableix un descans diari per esmorzar/berenar de 30 minuts. Les jornades reduïdes gaudiran del temps proporcional.
3. El personal amb la distribució horària de caràcter general podrà interrompre la seva jornada durant 15 minuts de descans (entre 12 i 12:15 h o entre 12:15 i 12:30 h) sense sortir de les dependències.
4. L'horari general de matí serà de 8:00 a 15:00 h i de tarda de 16:00 a 18:00 h, amb una flexibilitat d'entrada de fins a les 16:30 h i de sortida de fins a les 18:30 h. Cada unitat organitzativa determinarà el sistema de torns per garantir el treball de, com a mínim, una tarda de cada 15 dies. Els col·lectius que, per tenir un horari específic treballen els dissabtes, l'esmentat dia ho faran de 8:00 a 13:30 h a l'hivern i de 8:00 a 13:00 h a l'estiu. Per aquests col·lectius l'horari d'estiu començarà el tercer dissabte de juny i acabarà el dissabte de la tercera setmana de setembre.
5. Els col·lectius subjectes a aquest horari general (oficines) disposaran d'una flexibilitat general d'entrada en torn de matí entre 8:00 i 9:00 h i de sortida entre 14:30 i 15:00 h. Utilitzant aquesta flexibilitat es podran incorporar al lloc de treball directament a les 8:30 o a les 9:00 h. En tot dos casos ja no podran fer ús del temps de descans d'esmorzar. Qui s'incorpori directament a les 9:00 h o surti a les 14:30 h, a més a més, haurà de recuperar el temps de la flexibilitat utilitzada. Les recuperacions, per garantir el descans mínim per dinar, hauran de respectar una interrupció mínima de la jornada de mitja hora.

6. Les persones que facin ús d'aquesta flexibilitat ho comunicaran al seu comandament directe.
7. El control de entrada i sortida es farà mitjançant rellotge i targeta en el lloc de treball. Tot el personal fixarà a la entrada i a la sortida.
8. L'horari d'atenció al públic serà en general, de 9:00 a 14:00 h, llevat dels col·lectius que per raó de servei en tinguin un altre.
9. Els punts d'atenció a la ciutadania en torn de matí realitzaran de 8:00 a 14:30 h i en torn de tarda de 14:00 a 20:30 h. L'atenció al públic és en servei continuat de 8:00 a 20:30. Aquest horari és extensiu per al personal administratiu itinerant quan fa suport a PACs.

ART.8 CALENDARI LABORAL

1. Es negociarà anualment, tenint en compte la jornada anual, amb els òrgans de representació del personal. S'exposarà al tauler d'anuncis de cada departament i es distribuirà a tots els empleats/des.
2. Aquells col·lectius que es dediquen a l'ensenyament i que donen servei en centres escolars, (professors d'escoles municipals, monitors d'educació física i psicòlegs), realitzaran el calendari escolar que es publica als butlletins oficials. Per al personal docent, s'estipulen les hores lectives entre un marge del 65% i 85% i les hores de dedicació, entre un marge d'un 15% i un 35%. Aquests percentatges, s'aplicaran per col·lectius segons l'annex d'aquest Conveni.

ART.9 REDUCCIÓ DE JORNADA

1. Els empleats/des tenen dret a gaudir d'una reducció de jornada de fins al 20%, amb reducció proporcional de retribucions, quan ho sol·licitin per motius particulars i sempre que el servei ho permeti.
2. Els empleats i empleades municipals tenen dret a les reduccions de jornada previstes en el Capítol IV de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, i de tota la normativa que sigui d'aplicació.
3. Quan un empleat o empleada tingui al seu càrrec fills entre 6 i 12 anys, tindrà dret a una reducció de jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, de com a mínim un 10%, d'acord amb l'article 48.h de l'EBEP.

4. Les reduccions de jornada previstes a l'apartat 2 d'aquest article, deixaran sense efecte qualsevol autorització de compatibilitat (expressa o no), que quedarà suspesa d'ofici fins l'acabament del termini de la reducció.
5. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

ART.10 FALTES D' ASSISTÈNCIA

1. Les faltes d'assistència per indisposició, hauran de comunicar-se al departament respectiu al començament de la jornada. L'endemà caldrà justificar l'absència amb certificació mèdica. Des del tercer dia cal portar la baixa mèdica per I.T.
2. Superats els 5 dies anuals d'absència per indisposició, les següents absències es descomptaran de les retribucions del mes en què es produeixin, prèvia comunicació a la Junta de Personal.
3. El paràgraf segon d'aquest article no s'aplicarà quan, el Servei Mèdic d'Empresa informi i proposi que l'absència per indisposició no es tindrà en compte als efectes de deducció proporcional de sou.

ART.11 BAIXES PER MALALTIA O ACCIDENT

1. Els empleats i empleades municipals, cobraran el 100% de les retribucions fixes mentre estiguin en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident laboral, en concepte de "millora empresa".
2. Mentre es mantinguin en aquesta situació podran ser citats pel Servei Mèdic d'Empresa per comprovar el seu estat de salut.
3. La millora establerta al paràgraf 1 d'aquest article, es reduirà si:
 - a) després de 3 mesos d'incapacitat temporal, el Servei Mèdic d'Empresa informa negativament sobre la relació entre el diagnòstic del procés i la duració de la incapacitat. Reducció al 85% de les retribucions del lloc de treball.
 - b) es comprova que l'empleat o empleada impedeix, mitjançant actes o omissions, la curació de la malaltia fent treballs (lucratiu o no), o no seguint les indicacions del facultatiu que segueix el seu procés. Reducció al 75% de les retribucions del lloc de treball, sens perjudici de les possibles mesures disciplinàries que corresponguin.

- c) l'empleat o empleada no es presenta a les citacions i revisions mèdiques requerides des del Servei Mèdic d'Empresa. Reducció al 75% de les retribucions del lloc de treball.
4. El servei mèdic d'empresa, per poder emetre els informes que calgui en aplicació d'aquest article, requerirà al treballador o treballadora els informes d'assistència i proves complementàries efectuades que estimi convenient.
5. L'apartat 3 d'aquest article no serà d'aplicació a les situacions d'incapacitat temporal per accident o malaltia laboral, malaltia crònica (amb proposta d'invalidesa) i convallescència per intervenció quirúrgica (amb informe del Servei Mèdic d'Empresa).
6. El Servei de Gestió de les Persones, abans d'aplicar el que disposa l'apartat 3 d'aquest article, ho posarà en coneixement de la Junta de Personal, per tal que pugui manifestar el que creguin convenient en defensa de l'empleat o empleada.

ART.12 VACANCES

1.- Les vacances d'estiu s'iniciaran en dia laborable i seran de 31 dies naturals si es gaudeixen continuades i de 22 dies laborables si es fan fraccionades. A efectes de jornada anual aquest dies ja estan descomptats.

2.- En complir el nombre de triennis que s'indiquen, les vacances s'ampliaran amb:

- 1 dia per 5 triennis
- 2 dies per 7 triennis
- 3 dies per 9 triennis
- 3 dies per 10 triennis
- 4 dies per 11 triennis i successius

3.- Amb caràcter general es faran durant els mesos de juliol i agost. Els torns de vacances es distribuïran de manera que la majoria del personal, en els serveis que així ho permetin, les faci durant el mes d'agost. La planificació de les vacances haurà de tenir en compte, sempre, la cobertura del servei.

4.- Quan per raó de servei, hagin de mantenir-se serveis mínims durant el període estival, es garantirà la rotació del personal d'un any a l'altre, respecte de les vacances del mes d'agost.

5.- Durant el mes d'abril, els diferents departaments faran la previsió de les vacances d'estiu per tal d'informar el servei de Gestió de les Persones el dia 2 de maig. S'informarà la Comissió Informativa de Personal la segona quinzena de maig.

6.- Per gaudir de vacances durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, s'utilitzarà part dels dies d'assumptes propis. Es negociarà amb els òrgans de representació, a principis de cada any, la distribució d'aquests dies i el nombre d'assumptes propis que es faran servir.

ART.13 LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUITS

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

- a) 1. Per matrimoni d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable. Aquest permís és ampliable a 2 dies laborables si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. Quan aquest permís afecti el personal de la Policia Local que hagi de treballar aquell cap de setmana, es garantirà el cap de setmana festiu (a compte dels seus festius anuals), per tal que puguin gaudir d'aquesta llicència en les mateixes condicions que la resta del personal.

2. Per matrimoni d'un familiar de 3r. grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia natural.
- b) Per matrimoni o per inici de convivència (en el cas d'unions estables de parella): 15 dies naturals consecutius. Aquest permís és pot gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Fins que no es despleguin reglamentàriament els mecanismes i efectes d'aquest permís pel que fa a les unions estables de parella caldrà una declaració jurada de l'empleat/da en la que es faci constar l'inici de la convivència amb la corresponent parella, amb la certificació de l'empadronament.
- c) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies laborables. Aquest permís s'ampliarà a 4 dies laborables si el succés es produeix fora del municipi de residència. Si s'allarga l'ingrés, en casos excepcionals, o per motius degudament justificats, es podrà ampliar fins a 6 dies laborables.
- d) Per mort d'un familiar de tercer grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia laborable
- e) En intervencions quirúrgiques de caràcter ambulatori de fills menors d'edat, ascendents o cònjuge, el dia del fet.
- f) Per proves mèdiques a fills menors d'edat o discapacitats, pares i cònjuge, que per la seva condició de dependència i per la complexitat de la prova mèdica, necessitin acompanyament, el dia del fet. Per al torn de nit del Personal de la Policia Local es garantirà el descans i es podrà sortir a les

2:00 hores si el fet fos abans de les 10:00 del matí i es podrà sortir a les 4:00 hores si el fet fos entre les 10:00 i les 12:00 hores.

- g) Per naixement, adopció o acolliment, el progenitor o la progenitora que no gaudeixi del permís de part o adopció (16 setmanes) té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part o adopció múltiple, la durada d'aquest permís s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills i a 15 dies si en són tres o més.
- h) Per paternitat: 4 setmanes consecutives en qualsevol moment des del finiment del permís per naixement o des de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueixi l'adopció o l'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat o immediatament després del permís de maternitat.
- i) Per maternitat, acolliment o adopció: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels progenitors. Si durant aquest permís coincideix totalment el període de vacances, la persona afectada gaudirà de les vacances una vegada finalitzi el permís. El còmput de les vacances s'iniciarà l'endemà de la data del seu acabament. L'ampliació de 2 setmanes més també serà d'aplicació en el cas de discapacitat del fill. Aquest permís es regularà de conformitat també amb l'article 49.a de l'EBEP.
- j) Per lactància: 1 hora diària d'absència al lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís es de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes. Les hores d'aquest permís, a petició de l'interessat o interessada, es poden compactar en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple.
- k) Atendre fills prematurs: En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat, **el temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes**. Aquest permís es farà a continuació del de maternitat o de la 16 setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment
- l) Per a l'atenció de fills discapacitats: el temps necessari per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a

poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

- m) Exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part per a les empleades embarassades: disposaran del temps necessari per assistir a sessions i pràctiques d'aquests tipus.
- n) Tràmits administratius previs a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu: el temps necessari per dur terme aquests tràmits, fets a Catalunya a requeriment de l'administració competent.
- o) Atenció d'un familiar:
 - 1. Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins l'acabament d'aquest permís.
 - 2. Quan aquest familiar ho sigui de 1r. grau, l'empleat/da tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuint, per raó de malaltia molt greu i per un termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular amb aquest dret i per al mateix fet causant, el gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.
- p) Violència de gènere: les faltes d'assistència de les empleades municipals víctimes de violència de gènere tindran la consideració de justificades en el temps i condicions que determinin els serveis socials o de salut corresponents. Les empleades víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció, tindran dret a la reducció de jornada, amb reducció proporcional de les seves retribucions, o a la reordenació de la seva jornada laboral, mitjançant l'adaptació del seu horari, l'adaptació de la flexibilitat o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que puguin ser aplicables.
- q) Per canvi de domicili 2 dies laborables.
- r) Per la concurrència a exàmens parcials o finals i proves definitives d'aptitud, sempre que sigui formació reglada, els dies de la celebració.
- s) Per l'assistència a visites mèdiques, excepte les que siguin per estètica i que no estiguin prescrites pels Serveis Públics de Salut, el temps necessari amb justificació d'assistència.

t) Per deure inexcusable de caràcter públic o personal, durant el temps necessari per complir-lo.

u) Assumptes propis:

1. Nou dies que ja s'han descomptat de la jornada anual prevista a conveni i els dies que pertoquin per antiguitat, de conformitat amb l'article 48.2 l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic: 2 dies més al sisè trienni, i un dia més per cada trienni complet a partir del vuitè.

2. Part del esmentats nou dies d'assumptes propis es distribuïran en els calendaris anuals entre 3 dies a setmana santa i 3 dies al Nadal, de manera que permetin gaudir d'un període de descans afegit a les respectives festes oficials. Els dies que restin a lliure disposició es podran gaudir per hores.

3. Els empleats o empleades que estiguin de baixa per I.L. o que cobreixin serveis mínims en les dates prefixades d'assumptes propis de setmana santa i Nadal, podran gaudir d'aquests dies en altres èpoques de l'any.

Tots els supòsits dels apartats anteriors s'entenen per línia directa o d'afinitat.

Els empleats i empleades municipals tenen dret als permisos previstos al Capítol III de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, i de tota la normativa que sigui d'aplicació, sens perjudici de les millores acordades en aquest conveni.

ART.14.- HORES EXTRAORDINÀRIES

1.- Les parts signants, amb la voluntat de limitar les hores extraordinàries el màxim possible, manifesten la voluntat de reduir-les a les imprescindibles per al manteniment dels serveis, organització d'actes públics o especials que, per les seves característiques (quant a horaris i jornades), requereixen reforços específics de personal.

2.- Quan malgrat això, sigui imprescindible fer-les, es tindran en compte els criteris següents:

a) En cada departament on per motius del servei que li és propi hagin de fer-se hores extres, hi haurà una relació del personal voluntari, que es gestionarà de forma rotativa.

b) Quan un servei hagi d'estar cobert amb hores extres i no hi hagi personal voluntari disponible, s'assignaran els serveis també de forma rotativa entre tot el personal del departament de què es tracti.

c) La compensació podrà fer-se amb temps de descans o amb retribució. Amb caràcter general la compensació es farà amb temps de descans i d'acord amb la fórmula prevista en el apartat tercer d'aquest article. El comandament de la unitat respectiva, però, haurà de fer la proposta del sistema de compensació dels serveis extraordinaris, tenint en compte les necessitats del servei.

3.- Compensació amb temps de descans:

- Per cada hora extra, en dia laboral i horari diürn, 1 hora i trenta minuts
- Per cada hora extra en dia laboral i horari nocturn, 2 hores.
- Per cada hora extra en dia festiu i horari diürn, 2 hores
- Per cada hora extra en dia festiu i horari nocturn, 2 hores y 30 minuts.

Tindrà la consideració d'horari nocturn el comprés entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores de l'endemà, i de dia festiu: els dissabtes, els diumenges i els festius oficials.

4.- Si les hores extres són compensades econòmicament, es retribuiran amb els imports que consten a l'annex d'aquests pactes.

ART.15.- ROBA DE TREBALL I EQUIPS DE PROTECCIÓ

1.- Els empleats i empleades que ocupin els llocs de treball inclosos a l'annex d'aquest conveni, tenen el dret i el deure de fer servir la roba d'uniformitat citada a l'esmentat annex. Per permetre canviar l'uniforme d'acord amb el calendari establert, la roba d'uniformitat es donarà durant la primera setmana de maig i la d'hivern durant la primera setmana d'octubre. Els comandaments hauran de remetre relació de noves necessitats al servei de compres, quatre mesos abans.

2.- Els empleats i empleades que disposen d'uniformitat només la faran servir per a les tasques pròpies del lloc de treball i durant tota la jornada laboral, procurant conservar-les en bon estat.

3.- Qui disposi d'equips de protecció individual (arnès de protecció contra caigudes, botes d'aïllament, etc.), té el dret i la obligació de fer-los servir durant el desenvolupament de les tasques per a les quals li han estat donats.

ART. 16 PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL.

En les matèries que afecten la prevenció de riscos i la vigilància de la salut en el treball, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la Unió Europea en aquesta matèria.

El paràgraf anterior serà d'aplicació al personal de la Policia Local en aquells aspectes en què les particularitats de la funció que desenvolupen no ho impedeixi, com és el cas de les condicions dels centres de treball, estudis, estadístiques d'accidentalitat, etc.

Aquesta aplicació s'entén de forma transitòria, fins que es dicti la normativa específica que es preveu a l'esmentada Llei.

De conformitat amb el que s'estableix en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de disposicions d'aplicació, els àmbits d'actuació respecte de la prevenció són: empleats, llocs i centres de treball.

1.- Empleats/des: vigilància de la salut de les persones.

L'Ajuntament garantirà a tots els empleats i empleades municipals la vigilància periòdica, d'acord amb la LPRL, del seu estat de salut en funció dels riscos laborals inherents al lloc de treball que ocupen.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan l'empleat/da doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuarà, previ informe dels òrgans de representació dels treballadors, els supòsits en el quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut de l'empleat/da pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres empleats o per a d'altres persones relacionades amb l'Ajuntament, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació a la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que originin les menors molèsties possibles als empleats i que siguin proporcionals al risc.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels empleats/des es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els resultats de la vigilància a que es refereix l'apartat anterior seran comunicats als afectats.

Es prestarà protecció de manera específica i amb atenció especial, a la protecció de la salut dels grups especialment sensibles a determinats riscos, per les seves característiques personals i funcionals.

Si un lloc de treball pot comportar un risc per a una dona embarassada i/o per al futur nadó, es farà un canvi provisional de lloc de treball a un altre que tingui les condicions de seguretat adients i de protecció, fins al final de l'embaràs o de la lactància, segons la llei d'igualtat i resta de la normativa que sigui d'aplicació

Es mantindran les revisions mèdiques dirigides a les empleades i empleats que ho sol·liciten (en aquest últim cas als més grans de 45 anys), orientades a la prevenció del càncer genital, de mames o de pròstata, respectivament.

Igualment es mantindran les campanyes de vacunació contra la grip i el tètanus (especialment dirigides a grups de risc)

2.- La prevenció en els llocs de treball:

En relació als llocs de treball, l'Ajuntament planificarà l'acció preventiva tenint en compte els riscos que per la seguretat i la salut dels empleats i empleades pot comportar el desenvolupament de les seves funcions.

Amb aquesta finalitat s'utilitzarà com a instrument bàsic l'informe d'avaluació de riscos que ha de fer el servei de prevenció.

Es prestarà una atenció especial a:

La dotació i utilització pels empleats dels equips de protecció (col·lectius o individuals) de conformitat amb l'avaluació practicada.

La formació i informació dels empleats/des en matèria de seguretat i salut, especialment aquells que, pel seu lloc de treball, puguin tenir un risc especial segons l'esmentada avaluació.

Formació i informació dels empleats i empleades en matèria de primers auxilis.

3.- La prevenció en els edificis i centres de treball:

En aquest àmbit l'acció preventiva consistirà en desenvolupar els plans d'emergència i evacuació i els manuals d'autoprotecció; procurant que, durant la vigència d'aquest conveni, es documentin completament aquests elements.

En aquest sentit es prestarà especial atenció a:

Totes les dependències disposaran de vestuaris, amb el compromís d'anar dotant-les a totes, d'espais exclusius per a aquest ús.

Realització de les preceptives revisions periòdiques d'acord amb la normativa, de tots els elements i sistemes de ventilació, refrigeració i calefacció, incidint especialment en els sistemes d'aire condicionat i en el manteniment dels sistemes de filtrat d'aire.

4.- El Comitè de Seguretat i Salut:

Amb les facultats que la llei li atorga, es regula de la següent forma:

- Estarà integrat per 10 persones, de les quals 5 ho seran en representació de l'Ajuntament i 5 dels òrgans de representació (3 de la Junta de Personal i 2 del Comitè d'Empresa). Aquests últims seran designats pels esmentats òrgans de representació.
- Els membres del Comitè de Seguretat i Salut disposaran de 15 hores mensuals per al compliment de les seves funcions. La utilització d'aquestes hores requerirà comunicació prèvia, amb un mínim de 24 hores, al responsable de la unitat respectiva.

ART. 17.- MOBILITAT PER RAÓ DE CONDICIÓN FÍSICA O PSÍQUICA

1. - Quan es comprovi sota control mèdic, a proposta del Servei de Salut Laboral de la Seguretat Social o del Servei de Prevenció, a instàncies dels òrgans de representació, del propi interessat o del seu responsable, que un empleat/da resulta perjudicat físicament o psíquica per al desenvolupament d'un lloc de treball o no n'estigui capacitat per aquestes mateixes causes, se li donarà trasllat a un altre.

Si qui observa les circumstàncies previstes a l'apartat anterior és el comandament directe, informarà el Servei de Gestió de les Persones que sol·licitarà els informes mèdics corresponents.

L'empleat/da no tindrà pèrdua de retribucions, llevat les pròpies del lloc de treball que previ a la mobilitat ocupava. Quedaran garantides les retribucions consolidades (complement de destinació o el seu equivalent econòmic si es tracta de personal laboral).

CAPITOL III.- CONDICIONS ECONÓMIQUES

Des de l'1 de gener de 2008 fins a 31 de desembre de 2011, ambdós inclosos, la taula salarial d'aplicació a l'Ajuntament, durant la vigència d'aquests pactes, serà la

que consta com annex d'aquests acords. Les retribucions previstes en la taula salarial ja inclouen els increments de les lleis de Pressupostos de l'Estat.

ART.18.- PLUSOS

1.- Nocturnitat:

- a) Amb caràcter general, les hores efectives treballades durant el període comprés entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores de l'endemà, es retribuiran de manera específica calculant un 25% a la suma del complement de destinació i el sou base o el seu equivalent en el personal laboral.
- b) El personal que, per aplicació del seu calendari laboral específic, està adscrit de manera estable a un torn de treball nocturn (de 22 d'un dia a 6 hores del dia següent), el plus calculat amb el sistema anterior serà estable i per 12 mesos de treball.
- c) El personal de la policia local adscrit al torn de nit, de conformitat amb el seu calendari, percebrà aquest plus amb les següents quanties mensuals:

Caporals i agents: **291,34** € mensuals.

Sergents: **363,82** € mensuals.

Considerant que aquest preu té relació directa, tal com ja s'ha dit, amb el sou base i el complement de destinació, en el cas que es modifiquin, caldrà canviar els imports de manera que es mantingui la mateixa relació (25%).

2.- Festius:

Amb caràcter general, El personal que faci la seva jornada, o part d'ella, en dia festiu (oficial, dissabte o diumenge) percebrà un plus específic que retribuirà aquesta circumstància amb les quantitats següents:

- a) 24,97 € per dia treballat, quan la jornada treballada sigui de més de 5 hores.
- b) 21,85 € per dia treballat, si es tracta d'una jornada de fins a 5 hores treballades.
- c) 37,45€ per dia treballat quan, al finalitzar l'exercici, es comprovi que s'han treballat més de 25 dies festius.
- d) El personal que, per calendari específic, té treball en festius de manera estable (p.e. agents i caporals de la Policia Local), percebrà aquest plus de manera mensual i considerant els mateixos valors econòmics.
- e) Els agents i caporals de la Policia Local, per la raó expressada a l'apartat anterior percebran mensualment en concepte de plus festiu la quantitat de 149,94 €, calculats a raó d'un màxim de 48 festius anuals. En cas que, per aplicació de calendaris nous el nombre de festius baixés, caldrà modificar l'import mensual redistribuint-lo entre la resta de conceptes complementaris,

de manera que les millores en el calendari no suposin perjudicis econòmics per a les persones afectades.

3.- Jornada partida:

Per compensar els empleats i empleades que, d'acord amb el seu calendari, fan jornada partida durant un mínim de tres dies a la setmana, s'estableix el següent plus:

- a) 40 € per mes, quan la jornada partida es fa durant tots els dies laborables de cada setmana.
- b) 30 € per mes, quan només es fa durant tres dies a la setmana, excepte si això és com a conseqüència d'ampliacions horàries (índex superior a l'1).

4.- Guàrdia:

Per compensar les guàrdies efectuades diàriament i de forma rotativa pel personal fora de la seva jornada, a l'objecte de prestar serveis d'emergència relacionats amb el manteniment de la via pública i de les instal·lacions municipals. El temps dedicat a atendre les emergències serà compensat segons conveni, comptant el temps de desplaçament des del domicili. La retribució serà:

18,73 € per dia laborable.

31,21 € per dia festiu.

5.- Modificació de torn:

Per compensar el personal que ha de modificar el torn de treball de manera puntual per circumstàncies imprevistes i per atendre els serveis d'atenció directa al públic o l'obertura d'instal·lacions, s'estableix la retribució específica de 31,21 € per al primer dia de modificació de torn i de 10 € per als següents consecutius. No es consideraran canvi de torn les substitucions de jornada partida, que ja tenen el seu propi plus.

6.- Rigidesa horària:

El personal que consta a continuació i que, per raó del lloc de treball, no pot fer flexibilitat de jornada, percebrà la quantitat de 40 € mensuals.

llocs de treball amb rigidesa horària:

Agents - Auxiliars biblioteca – Caps d'Unitat Operativa (caporals) - Informadores - Itinerants en substitució PAC – Mestres - Personal Cementiri - Personal Unitats

Operatives – Caps de Secció Operativa (sergents) - Subalterns dependències – Auxiliars de Polisportiu – Telefonistes – Auxiliar de Registre.

7.- Risc especial:

Els agents, caps d'Unitat Operativa i caps de Secció Operativa de la Policia Local, per raó del risc especial que no està previst a les normes reguladores de la prevenció de riscos laborals, percebran un plus mensual en concepte de risc especial que es calcularà partint de la diferència salarial entre el grup 9B1 amb l'índex 1,1148 i el grup 8B1 amb l'índex 1,1148, descomptant de l'esmentada diferència el plus de rigidesa horària. Se li aplicarà l'índex 1,1148 perquè és el corresponent a la jornada efectiva que realitza la policia.

Risc especial = salari grup 9B1_{índex 1,1148} – salari grup 8B1_{índex 1,1148} – plus rigidesa horària

8.- Borsa d'hores:

El personal que, per raó de servei manté una borsa d'hores com a part de la seva jornada, per fer-les segons les necessitats del servei, percebrà la quantitat de 60 € mensuals per compensar aquesta especial disponibilitat del seu horari.

CAPÍTOL IV.- CONDICIONS SOCIALS

ART.19.- BESTRETES AL PERSONAL

Prèvia sol·licitud, es concedirà una bestreta de fins a 1.803 €, reintegrables en un màxim de 24 mensualitats, de forma proporcional i sense interessos. Per poder tenir dret a una nova bestreta, caldrà que hagin passat tres mesos des de l'acabament de la devolució de l'anterior. En casos excepcionalment urgents i motivats s'estudiarà la possibilitat d'una nova bestreta sense esperar el període de carència esmentat.

ART.20.- RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

L'Ajuntament abonarà les despeses de renovació del permís de conduir als empleats/des que condueixin habitualment un vehicle municipal.

ART.21- UTILITZACIÓ DEL VEHICLE PROPI EN EL TREBALL I DIETES

1.- Els desplaçaments que es facin dintre dels límits de la primera corona metropolitana, per raó de servei, es compensaran amb l'import del cost del tiquet,

si es fa servir transport públic (preferent), o amb la quantitat de 0,42€ per Km. si es fa servir el cotxe propietat de l'empleat, o amb 0,31€ si es fa servir la motocicleta de la seva propietat; sempre que s'hagi autoritzat el desplaçament utilitzant l'esmentat mitjà de locomoció.

En el cas de desplaçaments fora d'aquesta primera corona metropolitana, la utilització de vehicle de propietat de l'empleat serà a raó de 0,31 €, en el cas de cotxe, i de 0,21 € en el cas de motocicleta.

Aquests imports seran vigents des de l'aprovació del conveni.

2.- Les dietes per raó de servei seran d'igual quantia per a tots els empleats municipals, al marge de la seva categoria. Les dietes d'aplicació seran les establertes reglamentàriament per al grup A.

ART.22- ASSISTÈNCIA JURÍDICA, ASSEGURANCES I PLA DE JUBILACIÓ

1.- Continuarà vigent l'assegurança de responsabilitat civil que actualment té concertada l'Ajuntament, sense perjudici de la seva revisió i actualització si correspon.

2.- Continuarà vigent l'assegurança d'accidents corporals, que l'Ajuntament té concertada per a tot el personal amb una indemnització de 54.091 € en cas de mort.

3.- S'assegura la indemnització de 30.051 €, en els casos de mort de l'empleat, si no queda coberta per l'assegurança prevista al punt 2 d'aquest article.

4.- L'Ajuntament compensarà econòmicament, a la vista de les circumstàncies que envoltin els fets, les despeses que els treballadors puguin tenir com a conseqüència de la retirada del permís de conducció, per accidents relacionats amb el servei. La comissió paritària estudiarà les esmentades circumstàncies i resoldrà sobre el cas si hi ha acord.

5.- L'Ajuntament continuarà amb la prestació econòmica destinada a l'assegurança de jubilació que es continuarà incrementant en un 5% durant la vigència del conveni.

Aquest pla de jubilació serà per tot el personal, llevat el personal amb contractes subvencionats per altres institucions i administracions, per la pròpia naturalesa d'aquestes contractacions. L'assegurança començarà a partir dels tres mesos d'alta en nòmina.

6.- L'Ajuntament protegirà el seu personal, en l'exercici de les seves funcions, donant l'assistència jurídica necessària en aquells casos en què sigui objecte

d'accions de tercers, per activitats o actuacions estrictament relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

Quan l'acció o activitat concreta provoqui l'obertura d'un procediment administratiu sancionador, per causes que puguin ser imputades al personal, aquest s'haurà de fer càrrec de la seva pròpia assistència jurídica en tots els ordres jurisdiccionals o administratius en l'assumpte de que es tracti. Si finalitzats els procediments administratius o judicials iniciats es declarés la falta de culpabilitat del personal, l'Ajuntament es farà càrrec dels costos que l'assistència jurídica li hagués provocat, en la mesura que hagin de ser satisfets per l'empleat/da afectat.

Els serveis jurídics municipals protocol·litzaran les actuacions que s'hagin de fer per a la defensa i recolzament de l'empleat/da quan es vegi sotmès a algun tipus de denúncia com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions, en els termes previstos en aquest article.

ART.23.- FORMACIÓ, PERFECCIONAMENT I PROMOCIÓ INTERNA

1.- Tots els empleats i empleades municipals tenen el dret i l'obligació de mantenir, millorar i actualitzar els seus coneixements i habilitats per millorar en el desenvolupament professional de les seves tasques. En aquest sentit l'Ajuntament garantirà que els plans de formació incorporin accions formatives d'interès professional per a tot es les categories professionals i per a tots els llocs de treball.

2.- Els plans de formació s'elaboraran amb la participació dels òrgans de representació. En aquests plans de formació quedarà integrat el "Pla Agrupat" que es gestiona a través de la Diputació de Barcelona.

3.- La comissió de formació serà l'encarregada de revisar la posada en marxa i l'evolució de la planificació formativa.

4.- Formació voluntària: S'autoritzarà l'assistència a cursos i jornades de perfeccionament si el contingut de les activitats formatives estan relacionades de forma directa i, en tot cas, amb les funcions pròpies del lloc de treball que es desenvolupa. A més a més de la llicència d'assistència, l'Ajuntament es farà càrrec de la inscripció, les despeses de desplaçament des del lloc de treball i les dietes que fossin necessàries, si l'activitat formativa té aplicació efectiva per al lloc de treball que ocupa. El temps de llicència, que comptarà com a treballat, incorporarà el necessari per arribar des d'Esplugues al centre de formació.

5.- Formació obligatòria: Els empleats i empleades tenen l'obligació d'assistir a totes les jornades i accions formatives que convoqui l'Ajuntament. El temps d'assistència a les jornades i cursos convocats per l'Ajuntament, si són fora de la jornada de treball, comptaran com a temps treballat. Serà compensat en temps de descans d'acord amb l'article 14.3. d'aquest conveni. A elecció de l'empleat/da, es podrà destinar a temps de descans o a l'incentiu de major dedicació.

6.- Si el treballador/a de forma voluntària deixa l'Ajuntament, en el moment de procedir a la liquidació econòmica que li correspongui li seran descomptades les despeses d'inscripció en les activitats formatives dels últims tres anys de serveis. Això no serà d'aplicació quan la inscripció ha estat a un congrés i en representació de l'Ajuntament.

7.- La comissió de promoció interna elaborarà un pla per afavorir la promoció interna dels treballadors i treballadores.

ART.24.- PREMIS DE JUBILACIÓ I ANTIGUITAT

1.- Amb efectes d'1 de gener de 2008, els empleats/des que es jubilin de forma voluntària i anticipada a la edat reglamentària i tinguin un mínim de 10 anys de serveis a la Corporació tindran percebran el següent premi de jubilació:

• als 60 anys	30.000 €
• “ 61 “	25.700 €
• “ 62 “	20.771 €
• “ 63 “	15.232 €
• “ 64 “	8.308 €

Per tenir dret a aquest premi caldrà, a més a més, fer efectiva la jubilació com a màxim un mes més tard de complir les edats assenyalades.

2.- El personal que es jubila per malaltia o aquell que ho fa a l'edat reglamentària, i que per tant, no ha tingut dret a cap dels premis anteriors, té dret a una quantitat de 1.380 €.

3.- Aquells que assoleixin una antiguitat de 25 anys al servei de l'Ajuntament, tindran dret a un premi, per una sola vegada, consistent en una llicència retribuïda de 7 dies laborables i una gratificació de 700 €. Aquesta llicència s'ha de fer efectiva durant l'any natural en el qual es fan els 25 anys de servei a l'Ajuntament. El premi econòmic es farà efectiu el mes del compliment efectiu de l'esmentada antiguitat.

4.- L'Ajuntament impulsarà i col·laborarà en la preparació de les sol·licituds de pensions de jubilació, orfandat o viduïtat, quan així ho demani l'interessat/da.

5.- En cas de defunció d'un empleat/da en actiu, l'Ajuntament impulsarà davant les entitats corresponents el pagament de les indemnitzacions previstes en les assegurances concertades per l'Ajuntament a favor dels seus empleats; la tramitació davant la Mútua d'Accidents de Treball del pagament de les despeses de sepeli quan es tracti d'un accident laboral. En aquest cas, quan la família de

l'empleat ho requereixi, avançarà les citades despeses que seran reintegrades després a la Caixa Municipal.

En la mesura del possible, es compromet a no deixar desatès/a al vidu/a i fills.

ART.25.- INTEGRACIÓ DE DISCAPACITATS

L'Ajuntament garantirà el compliment de la normativa relativa a la integració dels discapacitats.

ART.26.- AJUTS PER A EMPLEATS/DES AMB FILLS AFECTATS PER ALGUNA DISCAPACITAT PROFUNDA (PSÍQUICA O FÍSICA)

L'Ajuntament donarà un ajut de 180 € mensuals per cada fill o filla d'empleats municipals que tinguin una discapacitat amb el grau que es detalla a l'annex d'aquests pactes.

ART.27.- POLITICA ORGANIZATIVA I MOBILITAT

1.- L'aprovació de nous llocs de treball, amb la seva definició i valoració, requerirà la informació prèvia als òrgans de representació, tal com figura al manual d'acords de valoració.

2.- L'Ajuntament es compromet a convocar, com a mínim un cop cada dos anys, els llocs de treball que tenen adscripcions provisionals.

3.- Durant els temps en què un empleat/da desenvolupi un lloc de major responsabilitat per ordre del seu comandament directe, per més de 3 dies laborables consecutius, percebrà les diferències retributives des del primer dia del fet, entre el lloc realment desenvolupat i el que té com a titular.

Per fer efectiva la retribució caldrà un informe del comandament directe que ha encarregat la tasca i un decret o acord municipal d'aprovació.

ART.28.- ESTABILITAT EN EL LLOC DE TREBALL.

1.- Per tal d'aconseguir l'estabilitat dels empleats i empleades en el seu lloc de treball, quan aquest és ocupat de forma interina o provisional, s'estableix un període màxim de 3 anys perquè la citada plaça sigui convocada per concurs i/o oposició. Aquest període serà el màxim en què una plaça estarà sense ser ocupada per un empleat de forma estable.

2.- Quan es canviï el sistema de gestió d'un servei de directe a indirecte, l'Ajuntament mantindrà a la plantilla els empleats i empleades que tinguin contracte laboral indefinit o siguin funcionaris de carrera, llevat que els serveis els

assumeixi una altra administració i quedin integrats a la seva plantilla, o que passi a una altra situació administrativa (suspensió de contracte, comissió de serveis, etc).

ART.29.- UTILITZACIÓ DE CENTRES I INSTAL·LACIONS MUNICIPALS

Els empleats i empleades municipals tenen dret a fer servir les instal·lacions municipals en les mateixes condicions que els ciutadans/nes d'Esplugues.

El personal del Cos de la Policia Local, que té la obligació de mantenir la seva capacitat física en estat òptim, té dret a utilitzar de forma gratuïta les instal·lacions esportives quan sigui amb aquesta finalitat.

CAPITULO V POLICIA LOCAL

ART.31.- ÀMBIT PERSONAL D'AQUEST CAPÍTOL

El present capítol serà d'aplicació a tot el personal integrat en el cos de la Policia Local, segons la Llei 16/91 de policies locals i l'adscripció dels quals sigui el Servei de la policia local

ART.- 32.- JORNADA DE TREBALL

1.- La jornada anual d'aquest personal és de 1.670 hores efectives de treball.

El personal inclòs en els torns operatius de treball distribuirà l'esmentada jornada en 209 dies laborables i 116 dies i 2 hores de festius (setmanals i festa del patró), Nou dies d'assumptes propis i les vacances establertes, amb caràcter general.

El personal del cos que tingui la jornada distribuïda de dilluns a divendres, treballarà 214 dies laborables per realitzar les 1.670 hores efectives. Els excessos que sobrepassin les esmentades hores efectives anuals es compensaran en temps hora per hora durant el mateix any natural o es destinaran, si s'escau, a l'horari propi de comandament (també comptant hora per hora).

2.- Els calendaris o quadrants de treball es prepararan de manera que no s'hagi de treballar més de vuit dies consecutius. Les festes setmanals, amb caràcter general, es faran de forma agrupada.

3.- Durant el mes de novembre de cada any es presentarà a la Junta de Personal la proposta de calendaris de servei de l'any següent; de manera que sigui de públic coneixement del personal del Cos des de gener de l'exercici corresponent.

ART.33.- CALENDARI, HORARI DE TREBALL I QUADRANTS

1.- La jornada diària habitual serà de 8 hores, amb quatre horaris inclosos en tres seccions de treball (matí, tarda i nit). La distribució horària serà la següent:

- 6 a 14 hores (Secció matí).
- 7 a 15 hores (secció matí).
- 14 a 22 hores (secció tarda).
- 22 a 6 hores (secció nit).

Prèvia consulta amb la Junta de Personal, en els termes establerts a l'article 34 de la Llei 7/1990, es podrà posar en marxa qualsevol altre torn de treball diferent dels anteriors.

2.- El personal del Cos de la Policia Local estarà adscrit a qualsevol dels torns horaris establerts en aquest article o a qualsevol dels que s'estableixin conforme el paràgraf anterior.

3.- L'adscripció a cada un dels torns es farà, en la mesura del possible, de manera voluntària. La permanència en un torn de treball no sol·licitat, no podrà ser superior a dos mesos. El comandament del servei i el coordinador dels serveis operatius estan exclosos d'aquesta limitació màxima.

Es cobrirà la falta de personal en un torn de treball de forma rotativa entre tots els components del torn o els torns de treball afectats, iniciant la rotació qui dugui més temps en el torn. Amb caràcter general es crearà un llistat de l'antiguitat per a cada torn.

El torn de 7 a 15 hores es cobrirà preferentment voluntàriament per personal de la secció de matí. Amb la finalitat de poder cobrir aquest torn horari, hi haurà una relació de les persones que vulguin participar en aquest torn.

El torn de nit es cobrirà, preferentment, amb personal voluntari. Tot el personal del Cos que ho sol·liciti tindrà dret a passar pel torn de nit durant un període mínim de dos mesos. El departament tindrà una relació de les persones que han sol·licitat fer torn de nit.

En cas que el nombre d'efectius voluntaris sigui insuficient, per cobrir els llocs vacants s'adscriurà personal de la resta de les seccions també de manera rotativa. Estaran exempts de formar part d'aquest rotatiu els més grans de 55 anys i aquells treballadors que tinguin alguna dificultat física o psíquica informada pel Servei de Prevenció. El rotatiu establert en aquest paràgraf serà conegut per tot el personal que pugui estar afectat. Els canvis de torn es procurarà comunicar-los amb dos mesos d'antelació.

El quadrant del personal que passa de forma rotativa al torn de nit, serà per semestres i l'haurà de conèixer el personal afectat amb dos mesos d'antelació.

4.- El personal estarà assignat a un calendari de treball en cada un dels torns establerts a l'article 32 d'aquests pactes. Aquesta adscripció es coneixerà amb una antelació mínima de dos mesos, excepte per raons de força major o causes imprevisibles.

Els dies que, per calendari, siguin festa setmanal tindran caràcter de festiu a tots els efectes, malgrat que per a la resta d'empleats municipals no tingui aquest caràcter. El personal del Cos de la Policia Local, com la resta del personal municipal, tindrà dret a la percepció del plus per treball efectiu en festiu.

Els canvis per raons de servei de calendaris de treball s'han de comunicar al personal afectat amb la màxima antelació possible.

Els calendaris es faran de forma que, sempre que sigui possible, es puguin gaudir de festa el màxim possible dissabtes, diumenges i festius oficials de manera equitativa entre tot el personal. El règim de festius serà 1 cap de setmana treballat per 2 de descans.

Es podran fer canvis de festius entre els funcionaris de la mateixa categoria, amb autorització del respectiu comandament de secció. Quan no es pugui autoritzar un canvi de festiu es farà de manera raonada.

5.- Les vacances d'estiu tindran 31 dies de duració. Quedaran definides i comunicades com a màxim el dos de maig. Es faran els mesos de juliol i agost. La distribució de les vacances, d'un any per l'altre, seguiran criteris rotatius pel que fa als mesos (juliol o agost). Es podran autoritzar canvis entre el personal previ informe favorable del comandament directe.

Per a la distribució i fraccionament dels dies de vacances s'utilitzaran els mateixos criteris que per a la resta del personal municipal, amb les particularitat pròpies del servei policial.

Els torns de vacances de setmana santa i Nadal quedaran definits i comunicats màxim al febrer i a l'octubre respectivament.

ART.34 ASSISTÈNCIA OBLIGATÒRIA PER RAÓ DEL SERVEI A COMISSARIES, JUTJATS I ORGANISMES PÚBLICS

1.- Les assistències obligatòries, per raó de servei, a comissaries, jutjats i altres organismes públics (exercicis de tir, psicotècnics) es podran compensar de les següents formes en el cas que siguin fora de la jornada habitual o que generin un excés d'horari:

a) Amb temps de descans:

- Si és fora de la jornada habitual però a Esplugues: 4 hores.
- Si és fora de la jornada habitual i fora d'Esplugues: 6 hores.
- Si és dintre de la jornada habitual però genera un excés d'hores de treball, el temps d'excés es compensarà en temps de descans de la manera prevista en aquests pactes per als serveis extraordinaris.

b) Compensació econòmica per assistència a jutjats:

- Si és fora de la jornada laboral i a Esplugues, 24 € per dia (és indiferent si hi ha més d'una citació si és al mateix organisme).
- Si és fora de la jornada laboral i fora d'Esplugues, 50 € per dia de citació (és indiferent si hi ha més d'una citació si és al mateix organisme).

El funcionari/a podrà escollir entre un dels dos sistemes de compensació.

ART.35 FORMACIÓ, PERFECCIONAMENT I ALTRES CONVOCATÒRIES DE OBLIGADA ASSISTÈNCIA.

1.- El personal de la Policia Local té dret al seu constant perfeccionament i formació en els mateixos termes que la resta d'empleats i empleades municipals i segons s'ha regulat als articles precedents d'aquest Conveni. Tot el personal accedirà a l'esmentada formació de manera que s'evitin discriminacions que puguin afectar la promoció dels empleats en el lloc de treball.

2.- Ja que és impossible la coincidència d'horari del personal dels tres torns, les reunions, xerrades o cursets en què hagi d'assistir simultàniament personal d'alguns d'aquests, es faran a l'hora que menor problemàtica els creï, procurant respectar el descans del personal que hagi treballat la nit anterior.

3.- Si els cursos, jornades, o convocatòries d'assistència obligatòria coincideixen en un dia que, d'acord amb el calendari de treball, és festiu per a la persona convocada, es procurarà canviar el festiu; en el cas que això no fos possible es procedirà de la manera següent:

- Si no ocupa tota la jornada, es compensarà a raó d'un mínim de quatre hores per assistència (si és inferior a 2 hores) ja que cal comptar un temps de desplaçament.
- Si no ocupa tota la jornada però la seva duració és superior a les dues hores, es compensarà en temps de descans de la forma prevista per als serveis extraordinaris en dia festiu.

- Si ocupa tota la jornada, es canviarà el festiu.

4.- Si els cursos, jornades o convocatòries d'assistència obligatòria es fan en dia laborable però fora de la jornada habitual, el personal del Cos de la Policia Local compensarà el temps d'assistència d'acord amb el que està previst per a la resta d'empleats municipals, llevat el supòsit del següent paràgraf.

5.- Quan es convoqui personal del torn de nit per assistències obligatòries abans de les 13 hores, es compensarà amb un temps de descans mínim de quatre hores.

ART.36.- SEGONA ACTIVITAT

La segona activitat es regularà amb un reglament específic que es començarà a elaborar durant la vigència d'aquest conveni amb la participació de la Junta de Personal. La comissió es constituirà abans de l'1 de juny de 2011.

ART.37.- SERVEIS DE VIGILÀNCIA NOCTURNA

1- Els serveis de vigilància nocturna per tal de garantir la seguretat personal, es realitzaran per parelles. Els serveis de vigilància diürna es faran per parelles quan les condicions de seguretat així ho demanin.

2.- El plus de nocturnitat queda establert a l'apartat de condicions econòmiques d'aquest conveni.

CAPITULO VI

CONDICIONS SINDICALS

ART. 38.- COMPETÈNCIES DE LA JUNTA DE PERSONAL I DELS SEUS MEMBRES :

1.- La Junta de Personal tindrà les següents competències:

a)Rebre informació sobre la política de personal, a través de les comissions creades en aquests pactes.

b) Rebre informació i negociar, si s'escau, sobre totes les matèries previstes al Capítol IV de l'EBEP (dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional. Dret de reunió.

c) Rebre informació prèvia sobre l'obertura, proposta de sanció i/o tancament d'expedients disciplinaris. En tots els procediments disciplinaris es donarà vista i audiència a la Junta de Personal.

d) Tenir coneixement i ser escoltats en les següents matèries:

- Jornades i horaris de treball
- Règim de permisos, vacances i llicències.
- Incentius individuals de productivitat.

e) Tenir informació sobre les estadístiques d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals, els equips de protecció individual i vigilar el compliment de totes les mesures de prevenció que es posin en marxa.

f) Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir el manteniment i millora de la productivitat.

g) Rebre, amb la suficient antelació, l'Ordre del Dia de les Juntes de Govern i de les sessions plenàries de l'Ajuntament, així com a tenir accés a les actes dels òrgans col·legiats en les mateixes condicions que les persones interessades.

h) Ser escoltada en els expedients disciplinaris oberts als seus membres durant el temps del mandat i durant l'any posterior, sense perjudici de l'audiència regulada en el procediment sancionador.

i) Disposar d'un local compartit amb el Comitè d'Empresa i de taulers d'anuncis en els centres de treball que per nombre i estructura ho permetin. En tot cas els centres amb més de 15 empleats/des, disposaran d'un tauler d'anuncis per assumptes del personal.

j) Disposar dels mitjans materials adients per desenvolupar la seva tasca. Quan es tracti de mitjans informàtics (software o hardware) l'Ajuntament facilitarà les eines amb els mateixos criteris tècnics i econòmics que per a la resta del personal municipal. Les peticions de materials (informàtic o d'oficina) es farà a través del Servei de Gestió de les Persones que adreçarà la comanda als departaments gestors.

k) Proposar dos empleats/des, per tal que l'Ajuntament n'esculli un perquè formi part dels tribunals qualificadors que es designin per a la selecció de personal. Aquest empleat o empleada actuarà a títol individual i en cap cas en representació de l'òrgan que l'ha proposat.

l) A rebre informació sobre les propostes d'acord i acords relatius al personal afectat pel present conveni.

ART. 39.- DRETS I FACULTATS DE LA JUNTA DE PERSONAL, DELS SEUS MEMBRES I DELS DELEGATS DE LES SECCIONS SINDICALS CONSTITUIDES LEGALMENT.

- a) A expressar individual o col·legiadament les seves opinions en matèries relatives a l'àmbit de la seva competència, publicar i distribuir les comunicacions o publicacions d'interès professional, laboral o social.
- b) A no tenir cap discriminació en la seva promoció econòmica o professional, per raó de les funcions de representació.
- c) Disposar d'un crèdit anual de 240 hores, acumulable de forma anual, per a l'exercici de les seves funcions de representació. Aquest crèdit horari serà acumulable a la resta de representants de la mateixa organització sindical.
- d) Els delegats sindicals (LOLS), per raó del col·lectiu al que representen, tindran dret a un crèdit anual de 360 hores.
- e) A tots els efectes l'accident que pateixi un membre de la Junta de Personal o un delegat sindical durant l'exercici de les funcions de representació de caràcter sindical, es considerarà accident de treball sempre que estigui acreditat que, en el moment de l'accident, estava realitzant funcions sindicals o de representació. Es considerarà acreditat si en el moment de l'accident l'Ajuntament tenia constància del permís per activitat sindical o si el Sindicat acredita mitjançant certificat que el representant feia activitats sindicals.
- f) Per a qualsevol acte de representació, els membres de la Junta de Personal, o Delegats Sindicals, comunicaran l'absència amb antelació suficient per evitar perjudicis al servei públic. Presentaran la sol·licitud d'utilització d'hores sindicals sempre que sigui possible abans de la seva utilització, i de forma excepcional amb posterioritat.
- g) L'Ajuntament lliurarà periòdicament, a les seccions sindicals, relació de les hores utilitzades per cada una de les persones, del crèdit a que tenen dret.

ART.40.- ASSEMBLEES

Les convocatòries d'assemblees en horari de treball es sol·licitaran per escrit, amb un mínim de dos dies hàbils, al Servei de Gestió de les Persones. Si 24 hores abans de la data prevista per l'assemblea l'Ajuntament no ha manifestat cap inconvenient, la reunió es considerarà autoritzada. Amb caràcter general les assemblees es faran a les 13,30 hores.

ART.41.- DRET D'AFILIACIÓ I REPRESENTACIÓ

1.- Els empleats municipals tenen dret a sindicar-se lliurement en defensa dels interessos econòmics, socials i professionals que com a treballadors tenen. Amb aquesta finalitat, els empleats i empleades municipals poden afiliar-se a les organitzacions sindicals constituïdes legalment.

2.- Els membres de la Junta de Personal i els delegats sindicals que hagin d'exercir responsabilitats sindicals o de representació, a qualsevol nivell organitzatiu, o que vulguin assistir a conferències o congressos, podran fer ús de les hores sindicals pròpies així com de les acumulades d'altres membres de la mateixa candidatura.

3.- Les persones interessades podran demanar que l'Ajuntament descompti de la seva nòmina la quota sindical que ells indiquin i que la ingressi en el compte del sindicat corresponent.

ART. 42.- NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La mesa negociadora es constituirà de conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical i amb el que preveu el capítol IV de l'EBEP.

A les reunions de la mesa negociadora podrà assistir un assessor/a per cada sindical, coalició o candidatura amb representació a la Junta de Personal. Aquests assessors tindran veu però no vot.

Les hores de dedicació a la negociació col·lectiva queden excloses del crèdit horari de què disposen els membres de la mesa negociadora com a conseqüència de la seva funció representativa. A aquests efectes es consideraran com a hores de negociació les compreses entre l'inici de la reunió i una hora més tard de la seva finalització.

Seràn matèries de la negociació col·lectiva les incloses a l'article 37 de l'EBEP, en relació a l'àmbit de competències de l'Ajuntament d'Esplugues.

ART.43.- DRET DE VAGA

1.- Es garanteix el dret de vaga dels empleats públics, en els termes establerts legalment.

2.- Els serveis mínims, en cas de vaga o assemblea, s'establiran per l'administració de conformitat amb la legislació vigent, que informará la Junta de Personal del contingut del decret que n'estableixi.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

- **Pla d'igualtat:**

S'incorporarà a aquest conveni el Pla d'Igualtat que l'Ajuntament aprovi, en la part que afecta el personal municipal, i que en aquests moments s'està elaborant amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona.

- **Teletreball:**

Des d'una perspectiva d'innovació, durant la vigència d'aquest conveni s'iniciarà un procés d'estudi per a la prova i possible implantació, si s'escau, d'un sistema de Teletreball, amb la participació dels òrgans de representació.

- **Pla de mobilitat:**

Elaborar, amb la participació dels òrgans de representació, un pla de mobilitat per als empleats i empleades, que ve determinat per la constatació que el model actual per als desplaçaments quotidians des del domicili al treball és insostenible.

Amb això, complirem amb el Pla d'Actuació per a la millora de la qualitat de l'aire, d'acord amb el decret 152/2007 de 10 de juliol de la Generalitat de Catalunya, que determina que les administracions públiques de més de 200 treballadors/res, propis o externs, han de dotar-se d'un pla de mobilitat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA:

- L'horari del Punts d'Atenció a la Ciutadania regulat a l'article 7.9 tindrà vigència a partir del dos de maig de 2008, per tal de garantir la necessària informació als ciutadans/nes.

DISPOSICIÓ FINAL:

1.- Durant la vigència d'aquests pactes, es podran tractar altres assumptes no inclosos ni previstos en els temes pactats.

2- En els procediments disciplinaris, tant del personal funcionari com del laboral, quant a tipificació de faltes i graduació de sancions, serà d'aplicació el Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals i la Llei de Polícies Locals.

3- Aquests pactes tenen validesa sobre qualsevol altre norma d'igual o inferior rang, que siguin vigents en el moment de la seva signatura, sobre matèries que aquí estiguin incloses.

ANNEXES DELS PACTES DE CONDICIONS SOCIOECONÒMIQUES I LABORALS DEL PERSONAL FUNCIONARI, 2008-2011

UNIFORMITAT:

Metges de Salut Escolar: 1 bata blanca cada any (sempre que s'hagi deteriorat l'anterior).

Treballadores Familiars: 1 bata blanca cada any.

Docents escola Ceràmica: 1 bata cada any (sempre que s'hagi deteriorat l'anterior). i sòcs cada 6 mesos.

Docents pintura i dibuix: 1 bata cada any (sempre que s'hagi deteriorat l'anterior).

Subalterns/es de dependències :

Vestit d'hivern cada 2 anys (2 camises).
1 Vestit estiu cada 2 anys (3 camises).
Jersei / rebeca cada 2 anys.
Bata en reteniment.
1 Sabates cada 6 mesos.
Corbata

Subalterns/as planta :

1 Vestit hivern cada 2 anys (2 camises).
1 Vestit estiu cada 2 anys (3 camises).
Bata en reteniment.
Sabates cada 6 mesos.
Corbata

Subalterns/as repartidores:

1 Vestit hivern cada 2 anys (2 camises).
1 Vestit estiu cada 2 anys (3 camises).
1 Jersei / rebeca cada 2 anys.
1 Anorac cada 4 anys.
1 Sabates cada 6 mesos.
Casc i guants de moto en reteniment.
1 granota impermeable per a moto en reteniment.
Corbata

Auxiliars de polisportiu

1 Xandall estiu/hivern (alternatiu) cada 2 anys.
1 Vestit hivern cada 4 anys (2 camises).

1 Vestit estiu (només pantaló i camises) cada 4 anys
1 Bata cada 4 anys.
Botes d'aigua en reteniment
1 Anorac cada 4 anys.
1 Pantaló de treball cada 6 mesos.
1 Sabates 1 parell cada 6 mesos.
1 Sabatilles esportives cada 6 mesos.
1 Sabatilles de piscina cada 2 anys.
Guants en reteniment.
Corbata

Subalterns/as de Col·legis Públics:

1 Vestit d'hivern (2 camises) cada 3 anys.
1 Vestit estiu (3 camises) cada 3 anys.
1 Jersei cada 3 anys..
1 Bata cada 4 anys.
1 Sabates cada 6 mesos.
Botes d'aigua en reteniment.
Anorac cada 4 anys.
Guants en reteniment.
Botes d'aigua en reteniment.

Personal d'Informació, telefonistes i Registre:

1 Vestit hivern (assegurant dues peces de cada en poder de l'empleat/da) cada 2 anys.
1 Vestit estiu (3 camises i dues peces -faldilla/pantaló-) cada 2 anys.

Personal cementiris:

2 Pantalons (hivern), cada any.
2 Pantalons (estiu), cada any.
2 Camises (hivern), cada any.
2 Camises (estiu), cada any.
2 Jaquetes (hivern, cada any.
1 Impermeable de dues peces, cada any.
- Guants de treball, sempre que es necessitin.
- Botes d'aigua, un parell cada dos anys.
2 Jerseys, cada any.
1 Anorac, cada dos anys.
- Botes/sabates, un parell cada sis mesos.
- Mitjons (hivern) tres parells cada any.
- Mitjons (estiu), tres parells cada any.
2 Bates, cada any.
2 Corbates, cada any.

Unitats Operatives (emergències i instal·lacions):

2 Pantalons hivern cada any.
3 Pantalons estiu cada any.
2 Camises hivern cada any.
3 Camises estiu cada any.

1 Jaqueta hivern cada 2 anys
Mitjons hivern 3 parells cada any.
Mitjons estiu 3 parells cada any.
Guants en reteniment.
Botes d'aigua en reteniment.
1 Jersei cada 2 anys.
1 Parca cada 4 anys.
1 Sabates (o botes) cada 6 mesos (excepte brigada d'electricitat)
1 Botes especials electricitat cada 6 mesos.
Armill reflectora en reteniment.
Gorra en reteniment.

Personal arxiu municipal:

Bata blanca en reteniment.
Guants de làtex en reteniment

Policia Local:

2 Pantalons (hivern), cada dos anys.
2 Pantalons (estiu), cada dos anys.
2 Camises (hivern), cada dos anys.
2 Camises (estiu), cada dos anys.
1 Jaqueta, cada dos anys.
1 Caçadora de pell, cada tres anys.
2 Corbates (hivern) cada dos anys.
2 Corbates (estiu) cada dos anys.
2 Gorres (hivern) cada dos anys.
2 Gorres (estiu) cada dos anys.
1 Jersei, cada any.
- Guants, un parell cada any.
1 Impermeable, cada dos anys.
1 Cinturó i accessoris (inclòs el xiulet) cada dos anys.
1 Faixa (conductores motocicleta), cada dos anys.
- Botes senceres reglamentàries, un parell cada sis mesos.
- Mitjons (hivern), tres parells cada any.
- Mitjons (hivern), tres parells cada any.
- Botes d'aigua, un parell cada dos anys.
- Guants especials per a tractament malalts infecciosos, sempre que es necessitin..
- Agulla de corbata, escut, emblema i galons, un joc cada dos anys.
1 Casc (conductores motocicleta), cada dos anys.
1 Armilla reflectora, cada dos anys.

Monitores/as educació física:

2 Xandall (hivern), cada dos anys.
2 Xandall (estiu), cada dos anys.
2 Samarretes (hivern), cada dos anys.
2 Samarretes (estiu), cada dos anys.
2 Pantalons curts d'esport, cada dos anys
- Mitjons (hivern), tres parells cada any.

- Mitjons (estiu), tres parells cada any.
- Sabatilles d'esport (hivern), un parell cada any.
- Sabatilles d'esport (estiu), un parell cada any.
- 1 Anorac cada dos anys.

Inspectors/es i auxiliars inspecció:

Sabates, un parell cada 6 mesos.

NOTA: en tots els casos es lliuraran les peces de vestir deteriorades, i si no ho estan, no es farà la comanda.

Cada any, s'actualitzarà el llistat de la uniformitat utilitzada per cada un dels col·lectius.

CALENDARIS I JORNADES

Subalterns d'escola.- 1670 hores anuals, distribuïdes de dilluns a divendres, compensant l'excés d'hores anuals, en ens períodes de Setmana Santa, Nadal i juliol.

Personal docent:- Es distingeixen dos tipus de prestació horària:

HORES DE DEDICACIÓ, que inclouen l'atenció a pares/alumnes, la preparació, programació, la coordinació, el claustre, el desplaçament en una mateixa jornada quan existeixen diferents centres de treball, les activitats complementàries, l'esmorzar o el berenar.

HORES LECTIVES, que són les de treball directe amb els alumnes.

Tot l'horari laboral (tant el lectiu com el de dedicació), haurà de desenvolupar-se en el centre de treball i qualsevol excepció haurà de comptar amb la justificació de la causa i l'autorització del/la responsable.

En funció d'aquesta primera distinció, l'horari serà diferent també si el personal té o no tasques de coordinació, i/o si tenen tasques de preparació de pla d'estudis. De tot això resulta el següent quadre:

Amb tasques de coordinació i pla d'estudis.-

Un lloc de treball de l'Escola de Ceràmica: 60% d'hores lectives, 30% d'hores de dedicació i 10% d'hores de coordinació.

Sense tasques de coordinació i amb pla d'estudis.-

Professors/es de música, de ceràmica, d'adults, de pintura, dibuix i esmalts, monitors/es d'educació física: 70% d'hores lectives i 30% d'hores de dedicació.

En tots els col·lectius de personal docent i psicòlegs, el calendari docent serà el que estableixi la generalitat per als centres escolars, excepte la data d'inici del curs de les Escoles Municipals, que serà la que es fixi en el municipi.

Entre el 30 de juny i el 15 de setembre, la jornada es reduirà en un 50% i només es

realitzaran tasques de dedicació, i en el seu cas, de coordinació.

Les escoles municipals, pel que fa al paràgraf anterior, estendran aquest període fins a l'1 d'octubre.

El professors/res d'adults, en el mes de setembre faran jornada del 100%. Els monitors/res d'educació física, entre el 15 i el 30 de setembre, faran jornada del 75%.

Tot el personal docent disposarà de sis dies d'assumptes propis, dels quals: quatre, si es volen sol·licitar, es gaudiran en períodes de no docència (de juliol a setembre) i els altres dos seran de lliure disposició. En tot cas, es respectaran els dies d'assumptes propis que pertoquin per antiguitat (veure art. 13).

La jornada, durant el període de juliol a setembre en què està reduïda, es podrà acumular en funció de les necessitats del servei i tenint sempre en compte les del treballador/a.

DISCAPACITATS QUE DONEN DRET A L'AJUT FAMILIAR

Disminució psíquica o discapacitat per malaltia mental, reconegudes legalment, que suposi un coeficient intel·lectual inferior a 50, o un grau de disminució igual o superior a 75%, respectivament.

Dèficit visual que suposi una visió binocular igual o inferior a 1/10 o amb un camp visual inferior a 20°.

Dèficit auditiu bilateral, igual o superior al 75% en l'oïda millor.

Disminució física, motriu o orgànica que suposi un reconeixement legal de disminució del 75%.

HORES EXTRES

Els serveis extraordinaris, quan es compensin econòmicament, es retribuiran de la següent manera:

LABORABLES	FESTIVES o NOCTURNES	FESTIVES i NOCTURNES
17,76 €	20,05 €	25,06 €

TAULA SALARIAL 2008-2011

	SALARI IDEAL		SALARI 2008		SALARI 2009		SALARI 2010		SALARI 2011
PERSONAL SENSE COMANDAMENT									
2	15.408,46 €		15.793,68 €						
4B1	16.725,61 €	5,00%	17.561,89 €	5,00%	18.439,99 €	5,00%	19.361,98 €	5,00%	20.330,08 €
4B2	17.645,52 €	4,00%	18.351,34 €	4,00%	19.085,39 €	4,00%	19.848,81 €	4,00%	20.642,76 €
5B1	17.965,39 €	4,75%	18.818,75 €	4,75%	19.712,64 €	4,75%	20.648,99 €	4,75%	21.629,81 €
5B2	18.953,48 €	3,75%	19.664,24 €	3,75%	20.401,64 €	3,75%	21.166,71 €	3,75%	21.960,46 €
6B1	19.186,33 €	3,60%	19.877,04 €	4,10%	20.692,00 €	4,60%	21.643,83 €	4,60%	22.639,44 €
6B2	20.241,59 €	2,60%	20.767,87 €	3,10%	21.411,68 €	3,60%	22.182,50 €	3,60%	22.981,07 €
7B1	20.494,51 €	3,60%	21.232,31 €	4,10%	22.102,84 €	4,60%	23.119,57 €	4,60%	24.183,07 €
7B2	21.621,70 €	2,60%	22.183,86 €	3,10%	22.871,56 €	3,60%	23.694,94 €	3,60%	24.547,96 €
8B1	22.029,89 €	3,50%	22.800,94 €	4,00%	23.712,97 €	4,50%	24.780,06 €	4,50%	25.895,16 €
8B2	23.131,38 €	2,50%	23.709,66 €	3,00%	24.420,95 €	3,50%	25.275,69 €	3,50%	26.160,34 €
9B1	25.053,59 €	3,50%	25.930,47 €	4,00%	26.967,68 €	4,50%	28.181,23 €	4,50%	29.449,39 €
9B2	26.306,27 €	2,50%	26.963,93 €	3,00%	27.772,84 €	3,50%	28.744,89 €	3,50%	29.750,97 €
10B1	28.509,28 €	3,40%	29.478,60 €	3,90%	30.628,26 €	4,40%	31.975,90 €	4,40%	33.382,84 €
10B2	29.934,75 €	2,40%	30.653,18 €	2,90%	31.542,13 €	3,40%	32.614,56 €	3,40%	33.723,45 €
11B1	32.200,37 €	3,30%	33.262,98 €	3,80%	34.526,98 €	4,30%	36.011,64 €	4,30%	37.560,14 €
11B2	33.488,38 €	2,30%	34.258,61 €	2,80%	35.217,85 €	3,30%	36.380,04 €	3,30%	37.580,58 €
PERSONAL AMB COMANDAMENT									
9A1	24.442,52 €	3,50%	25.298,01 €	4,00%	26.309,93 €	4,50%	27.493,88 €	4,50%	28.731,10 €
9A2	25.664,66 €	2,50%	26.306,28 €	3,00%	27.095,46 €	3,50%	28.043,81 €	3,50%	29.025,34 €
10A1	27.813,93 €	3,40%	28.759,60 €	3,90%	29.881,23 €	4,40%	31.196,00 €	4,40%	32.568,63 €
10A2	29.204,62 €	2,40%	29.905,53 €	2,90%	30.772,79 €	3,40%	31.819,07 €	3,40%	32.900,91 €
11A1	31.414,99 €	3,30%	32.451,68 €	3,80%	33.684,85 €	4,30%	35.133,30 €	4,30%	36.644,03 €
11A2	32.671,60 €	2,30%	33.423,05 €	2,80%	34.358,89 €	3,30%	35.492,74 €	3,30%	36.664,00 €
12A1	36.022,54 €	3,20%	37.175,26 €	3,70%	38.550,75 €	4,20%	40.169,88 €	4,20%	41.857,01 €
12A2	37.463,43 €	2,20%	38.287,63 €	2,70%	39.321,39 €	3,20%	40.579,68 €	3,20%	41.878,23 €
13A1	41.886,66 €	3,50%	43.352,69 €	3,50%	44.870,04 €	2,00%	46.664,84 €	2,00%	48.531,43 €
13A2	43.562,13 €	2,50%	44.651,18 €	2,50%	45.767,46 €	3,00%	47.140,49 €	3,00%	48.554,70 €
14A1	48.588,53 €	3,50%	50.289,13 €	3,50%	52.049,25 €	4,00%	54.131,22 €	4,00%	56.296,47 €
14A2	50.532,07 €	2,50%	51.795,37 €	2,50%	53.090,26 €	3,00%	54.682,97 €	3,00%	56.323,45 €
15A1	56.965,85 €	3,00%	58.674,83 €	3,40%	60.669,77 €	3,90%	63.035,89 €	3,90%	65.494,29 €
15A2	59.244,49 €	2,00%	60.429,38 €	2,40%	61.879,68 €	2,90%	63.674,20 €	2,90%	65.520,75 €
16A1	66.180,94 €	2,00%	67.504,55 €	2,40%	69.124,66 €	2,50%	70.852,78 €	2,50%	72.624,10 €
16A2	68.828,17 €	2,00%	70.204,73 €	2,40%	71.889,65 €	2,50%	73.686,89 €	2,50%	75.529,06 €
17	78.278,23 €	2,00%	79.843,79 €	2,00%	81.440,67 €	2,00%	83.069,48 €	2,00%	84.730,87 €

Aquesta taula salarial està calculada amb índex de jornada 1, per la qual cosa, per a jornades diferents, cal aplicar el corresponent índex. Per exemple, si es tracta de la jornada de 1670 hores anuals cal aplicar l'índex retributiu 1,1148.

INCENTIU PER RENDIMENT I MAJOR DEDICACIÓ

L'incentiu per Rendiment té els següents % d'aplicació en cada un dels trams que donen dret a la seva retribució:

Personal que ocupa llocs de treball amb comandament:

	2008-2011
TRAM 1	3,00
TRAM 2	6,00
TRAM 3	9,00

Personal que ocupa llocs de treball sense comandament:

	2009	2010	2011
TRAM 1	2,00	2,00	2,00
TRAM 2	3,25	3,50	4,00
TRAM 3	4,50	5,00	6,00

L'incentiu de Major Dedicació té un sol tram de dedicació horària per a tot el personal, de 25 hores trimestrals o 50 anuals, retribuït amb l'1,4 % trimestral o 2,8% respectivament.

GARANTIES ECONÒMIQUES ADICIONALS

A partir de l'1 de gener de 2009, i si l'IPC de Catalunya supera el 3% anual, s'abonarà anualment la diferència entre aquest 3% i l'IPC de Catalunya (any anterior), amb un màxim de 0,5% anual. Aquesta diferència es consolidarà per a cada grup de sou i formarà part de la nova taula salarial.

Les diferències que puguin haver entre aquest marge del 0,5% aplicat i l'IPC de Catalunya s'aniran acumulant i en finalitzar aquest conveni, s'aplicarà l'increment de totes aquestes diferències amb un màxim de l'1%. Aquesta quantitat serà acumulable i formarà part de la taula salarial.

Els plusos: Festius, Jornada Partida, Guàrdia, Modificació de torn, Rigidesa horària, Borsa d'hores; les retribucions per serveis extraordinaris; el preu del quilometratge (vehicle propi) i els premis per jubilació i antiguitat (art.24.1.i 2), s'actualitzaran anualment segons l'IPC de Catalunya.