

Núm. 6843

**DEPARTAMENT DE TREBALL**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució de 4 de maig, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de l'Acord regulador de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Roses per al període de l'01.01.2009 a 31.12.2012 (codi de conveni 1702632)*

Vist el text de l'Acord regulador de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Roses, subscrit per les parts negociadores en data 29 de gener de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE de 13 d'abril de 2007), l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent en data 29 de març de 2010, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

--1. Ordenar la inscripció de l'Acord regulador de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Roses per al període de l'01.01.2009 a 31.12.2012 (codi de conveni 1702632) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.

--2. Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

--3. Disposar que l'Acord esmentat es publiqui en el BOP.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora de l'Acord.

Girona, 4 de maig de 2010

Núria Arnay i Bosch

Directora

Text original signat per les parts.

Conveni únic/pacte de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Roses (2009-2012).

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Finalitat

Aquest conveni/pacte, regula les condicions de treball de tots els empleats i empleades públics de l'Ajuntament de Roses i ha estat negociat entre les organitzacions sindicals legítimes.

Article 2. Àmbit personal i funcional

El present conveni/pacte serà d'aplicació per a tots els empleats i empleades públics de l'Ajuntament de Roses.

Queden exclosos de l'aplicació d'aquest conveni/pacte:

- a. El personal d'habilitació nacional.
- b. El personal de societats municipals.
- c. El personal eventual i el personal directiu.
- d. Aquelles relacions laborals derivades de plans d'ocupació.

Article 3. Condicions més beneficioses i garantia per al personal

Aquest conveni/pacte no afectarà les condicions més beneficioses per al personal, és a dir, les que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 4. Àmbit temporal

El conveni/pacte entrarà en vigor després que la Mesa de Negociació l'hagi signat i el Ple municipal l'hagi aprovat definitivament.

Tindrà vigència des de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2012.

**Article 5. Pròrroga provisional i denúncia**

El conveni/pacte quedarà prorrogat per reconducció tàcita, per períodes successius d'un any, si cap de les parts no formula cap denúncia de revisió o resolució abans de l'1 de desembre de cada any.

Un cop denunciat, aquest conveni/pacte seguirà vigent en la seva totalitat a tots els efectes, fins a l'entrada en vigor del nou conveni/pacte signat.

**Article 6. Comissió paritària**

6.1. En el termini de quinze dies següents a la signatura d'aquest conveni/pacte, es constituirà una Comissió Paritària del conveni/pacte com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

**6.2. Composició.**

La Comissió Paritària estarà integrada per 5 membres designats per l'Ajuntament i 5 membres designats per les centrals sindicals legítimes respectant la proporcionalitat de representació. Així mateix hi pot haver assessors d'aquests amb veu sense vot.

**6.3. Règim de reunions.**

La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries semestralment, 1 cada 6 mesos i extraordinàries, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 7 dies.

S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

**6.4. Resolució de conflictes.**

Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, compliment o incompliment del present conveni/pacte, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya o l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC).

**Capítol II. Condicions econòmiques****Article 7. Retribucions****7.1. Estructura retributiva**

El sou estarà determinat pel grup d'assimilació que la relació de llocs de treball tingui establert per a la plaça que ocupi l'empleat públic. Els diferents grups d'assimilació estan determinats en l'art. 76 de la Llei 7/2007 d'estatut bàsic dels empleats públics, i disposició transitòria tercera de la mateixa llei.

a. Les retribucions bàsiques i complementàries dels empleats públics al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.

b. Els empleats públics percebran dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent al cent per cent d'una mensualitat íntegra de les retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries a excepció de les lletres c. i d. de l'article 24 de l'EBEP (7/2007).

c. El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament. L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la Relació de Llocs de Treball.

d. L'empleat Públic que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

**7.2. Retribucions bàsiques**

7.2.1. El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.

7.2.2. La valoració de l'antiguitat serà sobre la base dels triennis i pels imports fixats per al empleats públics en la Llei de pressupostos generals de l'Estat, segons els diferents grups. S'acreditaran des de la data d'ingrés.

Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

El reconeixement dels triennis serà automàtic a excepció del primer trienni que es sol·licitarà per escrit.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes en que meriten.

**7.3. Retribucions complementàries.**

La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels empleats públics s'han d'establir a les corresponents lleis de cada Administració pública atenent, entre altres, els factors següents:

- La progressió assolida dins el sistema de carrera administrativa.

- L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.

- El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què l'empleat públic desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.

- Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

### 7.3.1. Complement específic.

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el Catàleg). Els criteris per a la seva determinació seran els mateixos que s'apliquin a tots els empleats públics. La quantitat serà fixada per al ple municipal.

De l'esmentada relació, se'n lliurarà una còpia a la comissió paritària i a les organitzacions sindicals més representatives previstes a l'Estatut Bàsic de la Funció Pública que, així mateix, rebrà informació de totes les variacions que s'hi produeixin per noves assignacions.

Pels anys 2009-2010-2011 i a l'espera dels resultats de la comissió de valoració de llocs de treball i la corresponent relació de llocs de treball, es farà un augment del complement específic pels empleats públics de l'ajuntament de Roses, amb els següents criteris: L'actual complement, anomenat complement de productivitat per jornades de major dedicació, passarà al complement específic.

Per les escales intermitja, bàsica i auxiliars de policia local, atenent a les seves especials circumstàncies de treball, incrementarà el seu complement específic en 300 euros en tres anys, 100 euros cada mes durant l'any 2009, 100 euros cada mes durant l'any 2010 i 100 euros cada mes durant l'any 2011.

### 7.3.2. Complement de destinació nivells.

L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament de Roses que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

Els complements de destí mínims i màxims fixats d'acord amb els grups de titulació seran els següents:

	2010	2011
Grup i categoria assimilada A1	nivell 23-30	nivell 23-30
Grup i categoria assimilada A2	nivell 22-26	nivell 22-26
Grup i categoria assimilada C1	nivell 17-22	nivell 17-22
Grup i categoria assimilada C2	nivell 15-18	nivell 16-18
Agrupació Professional	nivell 13	nivell 14

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

### 7.4. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'acreditaran els mesos de juny i desembre. El seu import serà l'equivalent al 100% d'una mensualitat íntegra de les retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementaries a excepció de les lletres c. i d. de l'article 24 de l'EBEP (7/2007).

### Article 8. Complement de nocturnitat

S'entén com a treball nocturn les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, excepte que el salari s'hagi establert atenent a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa. Tindran una retribució específica de 200 euros mensuals.

### Article 9. Complement de jornada partida

Pel personal del cos de la policia local que, per raons del seu lloc de treball, es veuen obligats a partir el desenvolupament de la seva jornada ordinària de treball. El seu import serà de 200 euros mensuals.

### Article 10. Complement de torns de reforç

Aquest complement serà assignat al personal del cos de la policia local que treballi en el quadrant 7/7 per reforçar a altres torns o bé per a reforçar les baixes o indisposicions d'aquests últims. Es retribuirà a mesos vençuts i per la totalitat, independentment si s'han realitzat vacances durant aquest període. S'estableix en 200 euros mensuals.

Aquest complement no és compatible amb el torn partit.

### Article 11. Complement de turnicitat

Aquest complement regula l'especial jornada de treball prestada per el personal del cos de la policia local i el personal administratiu que realitzi funcions d'atenció al públic en les dependències de la Policia Local que s'adhereix al quadrant Q5, que per les seves característiques peculiars, en les quals han de treballar indistintament matí, tarda o nit, fan que sigui difícil

l'apreciació de la retribució d'altres complements que podrien afectar-los a efectes de compensació, establint aquest complement que seria substitutiu dels altres.

El seu import serà de 70 euros mensuals.

#### Article 12. Complement de comandament

La responsabilitat dels agents de policia local que exerceixin funcions de comandament, serà compensada a raó de 18 euros per dia que exerceixin aquesta funció, amb la presentació d'un informe previ del Cap de la Policia.

#### Article 13. Complement de vacances fora de període

Per als membres del cos de la policia local, el personal administratiu que realitzi funcions d'atenció al públic en les dependències de la Policia Local i els conductors de grua, el període de vacances tindrà la mateixa duració i es distribuirà al llarg de tots els mesos de l'any, excepte el mesos de juliol i agost. A causa d'aquesta limitació, es compensarà aquests treballadors amb 212,54 euros, que es cobraran el mes de setembre, amb la presentació d'un informe previ del Cap de la Policia.

#### Article 14. Complement de productivitat

Tal com està establert en la normativa vigent, el Ple municipal aprovarà la quantitat global corresponent a complement o plus de productivitat. Correspon a l'alcalde o president de la corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que hagi acordat la mesa de negociació. Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal, així com dels sindicats més representatius de la mesa general de negociació. Poden revisar-se els conceptes d'aplicació del complement de productivitat per incorporar-los a l'estructura estable del complement específic quan les característiques del lloc de treball així ho aconsellin, aquesta decisió serà plantejada en la mesa general de negociació.

#### Article 15. Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics

Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació de serveis i del treball dels empleats públics com de la gestió de la Corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència d'aquest pacte-conveni.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

Per al compliment d'aquests objectius, es destinarà anualment un percentatge de l'import total de les obligacions reconegudes durant l'exercici anterior en concepte de sou base, complement de destí i complement específic.

#### Article 16. Gratificacions per serveis extraordinaris

##### 16.1. Hores extraordinàries

Els empleats públics de l'Ajuntament de Roses podran ser requerits, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per imprevists o causes de força major.

L'oferiment de serveis especials o extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

Per aconseguir una reducció en la prestació dels esmentats serveis extraordinaris, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia per part de la persona responsable de l'àrea corresponent i es fixa en vuitanta el nombre màxim d'hores extraordinàries per treballador o treballadora en el període d'un any, si es retribueixen econòmicament, i per a tots els grups.

La valoració del pagament dels serveis especials o extraordinaris es realitzarà prenent com a referència les següents quantitats per hora, tant si es retribueixen econòmicament o es compensen amb temps de descans, i per a tots els grups:

Hora extra	Hora extra nocturna	Hora extra festiva	Hora extra festiva i nocturna
200 %	200 %	200 %	200 %

De comú acord amb el treballador o la treballadora afectats, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descans. Les hores extraordinàries seran sempre amb caràcter voluntari.

##### 16.2. Borsa de disponibilitat

És la borsa de personal voluntari per a aquells actes previstos que es puguin plantejar.

Per aquesta disponibilitat, el personal funcionari de la Policia Local, el personal administratiu que realitzi funcions d'atenció al públic en les dependències de la Policia Local, el personal de l'Àrea d'Esports, el personal de les diferents brigades, els conductors de grua, etc. i així com tots els empleats de l'Ajuntament, que s'estableixi la seva objectiva necessitat, estaran obligats a acudir a 4 actes puntuals.

Les hores treballades seran retribuïdes com a hores extres.

El personal que entri a formar part de la bossa de personal voluntari cobrarà una quantitat de 324,73 euros anuals, en concepte de plus de disponibilitat obligatori, que es pagarà amb la nòmina del mes de novembre de cada any. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons acord de la Comissió paritària.

Per cada acte, a més dels pactats, que no pugui ésser cobert pel personal de servei, el personal que hi participi cobrarà una quantitat fixa de 40,00 euros, a més de les hores realitzades, amb la presentació d'un informe previ del cap del servei o departament.

En l'Annex III, s'adjunta el model que es farà servir per a cada treballador individualment i que el cap d'àrea l'haurà de lliurar al departament de RR.HH. per a la retribució individual d'aquesta quantia.

#### 16.3. Assistències a diligències judicials

Les assistències a diligències judicials per a tot el personal de la corporació, que hagi estat degudament citat i fora de l'horari laboral i/o festa del treballador o la treballadora, seran compensades amb l'equivalent al preu de 3 hores extraordinàries, si és dintre del mateix partit judicial; 5 hores, si és fora però dintre de la província de Girona, i l'equivalent a 1 hora si és al Jutjat de Pau de Roses.

Si hi ha dues assistències judicials per al mateix dia, hi haurà d'haver una separació igual o superior a les dues hores entre les hores de citació, per tal que siguin abonades les dues assistències, o bé justificar que l'empleat públic ha sortit de la seva compareixença al jutjat després d'aquestes dues hores.

A la nòmina es reflectiran, per una banda, les quantitats que es cobren per assistències judicials i, per l'altra, les que siguin abonades en concepte de retribució de serveis extraordinaris.

Tant les unes com les altres, es procurarà que s'abonin el mes següent d'haver-les realitzat.

Per les assistències a judicis fora de la província de Girona es compensaran o es pagaran, a criteri del treballador, totes les hores invertides fora de l'horari laboral.

#### Article 17. Renovació del permís de conduir

En el cas del personal de la corporació que per desenvolupar la seva feina hagi de disposar obligatòriament de llicència o permís de conducció de qualsevol classe, l'Ajuntament assumirà les despeses administratives i de reconeixement mèdic, si s'escau, que comporti renovar-lo, prèvia presentació de la factura o justificants corresponents.

#### Article 18. Locomoció i dietes

Els imports que caldrà satisfer per locomoció i dietes seran establertes al RD 462/2002 de 24 de maig així, com a les seves actualitzacions.

En casos especials es podrà percebre per avançat l'import aproximat de les dietes i les despeses de viatge, sense perjudici de la devolució d'avançament total o parcial una vegada finalitzada la comissió de serveis.

Quilometratge - Destins fixos anada:

Roses – Figueres	22 km
Roses – Girona	65 km
Roses – Barcelona	180 km
Roses - Mollet del Vallès	145 km

#### Article 19. Pla de pensions

El Pla de pensions de l'Ajuntament inclourà com a participants els treballadors que ocupin una plaça de plantilla.

Per als anys següents s'incrementarà d'acord amb la dotació pressupostària dins dels límits assenyalats a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

La designació dels membres de la comissió de control del pla de pensions es realitzarà d'acord amb allò que estableix l'art. 15 de les Especificacions del Pla de Pensions de l'Ajuntament de Roses.

L'Ajuntament destinarà el percentatge màxim de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat per finançar aportacions al pla de pensions.

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

#### Capítol III. Condicions de treball

##### Article 20. Jornada laboral: Distribució de la jornada i majors dedicacions

La duració màxima de la jornada general de treball serà de 35 h setmanals de treball efectiu de mitjana, llevat del personal de Policia Local, gruístes i de Llar d'Infants, que tindrà una jornada de 37,5 h setmanals, aplicable a partir de l'1 de gener de 2010.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual s'aplicarà el següent càlcul:

Dies	Concepte
365	Dies naturals de l'any.
-22	Vacances.
-104	Dissabtes i diumenges.
-12	Festius establerts per la Generalitat de Catalunya.
-2	Festius locals.
-9	Assumptes personals.
-2	24 i 31 de desembre.
-1	Patronal.
213	Dies de treball.

El producte d'aquesta resta es multiplicarà per 7 hores diàries, resultat de la qual sortirà la jornada en còmput anual màxim de 1.491 hores, amb un màxim de 213 dies de treball a l'any.

En el cas dels empleats públics de la Policia Local, gruyistes i de la Llar d'Infants, es multiplicarà per 7,5 hores diàries, resultat de la qual sortirà la jornada en còmput anual màxim de 1.597,5 hores, amb un màxim de 213 dies de treball a l'any.

Flexibilitat horària: S'estableix el dret de l'empleat públic a la flexibilitat horària. Durant el primer mes de vigència del pacte-conveni, es crearà una comissió paritària formada pel secretari de la corporació o bé els empleats públics a qui aquest designi i pels representants que designi la Mesa negociadora, per a l'estudi de la implantació de la jornada flexible en aquelles àrees que per les seves característiques ho permetin, així com la manera d'implantar-se aquesta jornada en cada una d'aquestes àrees.

Els acords que s'adoptin de la comissió paritària es veuran reflectits en aquest conveni/pacte.

Treball efectiu

Tindrà la consideració de treball efectiu:

- L'assistència a cursos o proves de formació, promoció o perfeccionament quan l'assistència sigui de caràcter obligatori.
- L'assistència obligatòria i fora de la jornada de servei, en casos de pràctiques de tir o proves de caràcter mèdic o psicotècnic derivades de l'aplicació de la normativa d'armes.
- Tot el temps derivat de les llicències i permisos que així ho especifiquin.

a. Jornada pròpia del personal de Neteja

Jornada setmanal de 35 h, de dilluns a dissabte.

b. Jornada pròpia del personal d'administració de la Policia Local

El personal auxiliar administratiu adscrit a la Policia Local que realitzi funcions d'atenció al públic, emissores i telèfons tindrà una jornada laboral de 37'5 hores setmanals. Les festes laborals, les realitzaran d'acord amb els diferents quadrants de la resta de components del servei.

Realitzaran torns de manera rotativa de les 6 h a les 14 h o de les 14 h a les 22 h. Aquesta perllongació de jornada laboral serà retribuïda amb la mateixa quantitat que perceben els membres de la Policia Local.

c. Jornada pròpia del personal de Biblioteca

Jornada setmanal de 35 h, de dilluns a divendres, i dissabtes al matí alterns.

Horari d'estiu:

Del 15 de juny al 15 de setembre restarà obert de dilluns a divendres

d. Jornada pròpia de la Policia Local

Jornada setmanal de 37'5 h, de dilluns a diumenge.

I. Quadrant de servei Q5 i quadrant de servei 7/7: quan el personal que treballi amb quadrant de servei Q5 estigui de baixa per malaltia o accident, o gaudint de qualsevol permís, llicència o reducció de jornada compactada que es comptabilitzi en dies naturals, se li afegirà al banc d'hores acumulades el nombre d'hores resultant de multiplicar el seu coeficient personal (segons taula adjunta) pel nombre de dies de durada del permís o baixa, arrodonit i traduït a hores.

Taula de coeficients:

Antiguitat en anys	Coeficient
Fins 15	0,1315
16-18	0,1342
18-20	0,1397
21-23	0,1425
24-25	0,1452
26	0,1478
27-29	0,1507
30	0,1534
31-32	0,1562

Antiguitat en anys	Coeficient
33-35	0,1589
36-38	0,1616
39-41	0,1644
42-45	0,1697

e. Jornada pròpia d'Esports Joventut i Festes

Jornada setmanal de 35,00 h, de dilluns a diumenge, repartides en torns establerts per l'àrea, segons les necessitats del servei. Els treballadors adscrits a l'àrea tindran coneixement dels quadres horaris quinzenalment i, si hagués algun canvi o activitat nova, seran prèviament informats de les modificacions amb una antelació mínima d'una setmana.

Totes les hores que realitzin els treballadors de l'Àrea d'Esports i que recaiguin en diumenge o festiu, fora de la jornada laboral establerta contractualment, es computaran com a hores extres i, per tant, es retribuïran com a tals.

e.1. Jornada pròpia dels tècnics de l'Àrea, d'Esports, Joventut, Festes i Cultura.

Jornada setmanal de 35,00h, de dilluns a diumenge, segons les necessitats d'assistència als actes programats.

f. Jornada pròpia de l'escola d'adults.

La jornada de l'escola d'adults serà de dilluns a divendres establert de la següent manera:

20 hores lectives més 6 hores sotmeses a horari fix més 3 hores no sotmeses a horari fix i 6 hores d'altres activitats relacionades amb la docència. En total la jornada serà de 35 hores setmanals de dilluns a divendres. Tindran una pujada salarial proporcional a l'augment de 33 a 35 hores.

g. Jornada pròpia del personal, conserges escoles.

Jornada setmanal de 35 hores de dilluns a divendres de 8'30 a 13'10 hores i de les 14'50 fins les 17'40 hores, d'acord amb les necessitats de cada centre. Els dies no lectius tindran dret a realitzar la jornada laboral contínua de les 8 h fins les 15 hores. La reducció de les 2'5 hores setmanals en còmput anual de dies, que equivaldrien a 16 dies a l'any, aquest 16 correspondrien aproximadament a les vacances escolars segons calendari anual vigent de la Generalitat (vacances de setmana santa, nadal, els dies de lliure disposició, etc...). Els assumptes personals es faran com la resta de personal de l'ajuntament.

h. Jornada pròpia del personal de la Llar d'Infants.

Jornada setmanal de 37'30 h, de dilluns a divendres. Entre les 8 h i les 18 h, tot el personal cobrirà l'horari amb jornada sencera o partida, segons l'organització i les necessitats del servei.

Els dies no lectius, tot el personal farà l'horari de 9 h a 14 h de manera intensiva, segons les directrius del Departament d'Ensenyament.

L'aplicació de les 37'30 h de dilluns a divendres, es realitzarà de la següent manera:

La reducció de les 2,5 h setmanals es farà en còmput anual de dies, que equivaldrien a 16 dies l'any, aquests 16 dies correspondrien aproximadament a les vacances escolars segons calendari anual i vigent de la Generalitat (vacances de Setmana Santa, vacances de Nadal i els dies de lliure disposició amb la excepció del període d'estiu).

El calendari escolar que regirà les llars municipals de Roses, serà segons el decret que surt cada any i que regula el calendari escolar per a tots els centres no universitaris.

Els assumptes personals, es faran com la resta de personal de l'Ajuntament.

i. Jornada pròpia del personal de l'Oficina de Turisme.

Jornada setmanal de 35 h, de dilluns a diumenge.

Del 16/09 al 14/06 l'oficina ha de romandre oberta al públic 9 hores diàries.

S'alternaran dues setmanes d'horari intensiu, de 8 h a 15 h, i una setmana d'horari partit, de dilluns a divendres, de 8,30 h a 13 h i de 15 h a 18 h, del 15/09 al 30/04, i de 9 h a 13 h i de 15 h a 19 h, de l'1/05 al 14/06.

La resta de l'horari d'obertura al públic (dissabtes, diumenges i festius) serà cobert per personal contractat a temps parcial.

A partir del 15/06 i fins al 15/09 l'oficina ha de romandre oberta al públic 12 hores diàries.

La jornada serà igualment de 35 h, repartida en jornades intensives, dues setmanes al matí i una setmana a la tarda, de dilluns a divendres.

Des del Dijous Sant fins al Diumenge de Pasqua es farà el mateix horari que durant l'estiu.

J. Jornada pròpia del personal de la brigada d'Obres i Serveis i Cementiri

Jornada laboral de les 7 h a les 14 h, de dilluns a divendres.

Sempre que hi hagi un canvi per necessitats del servei, es comunicarà per escrit amb 72 hores d'antelació i s'indicarà la nova reestructuració del servei. En queden exclosos els casos de força major o desastres públics.

K. Jornada pròpia de conductors de grua

Jornada setmanal de 37,5 h de dilluns a diumenge, de manera intensiva en torns rotatius.

**Article 21. Descans jornada laboral**

Per al temps de descans, es té dret a una pausa diària de 20 minuts. Els caps o les caps dels diferents serveis i negocis hauran de tenir cura i vigilar que, en l'àmbit de la seva responsabilitat, això es dugui a terme sense que perjudiqui el desenvolupament normal i eficient del servei.

El descans diari de la Policia Local serà proporcional al tipus d'estructura de l'horari setmanal, segons es deriva del servei i el descans establert per a tot el personal de l'Ajuntament: 20 minuts per jornada de 7/8 hores i 1 h. per jornades de 12 hores.

A tots els efectes legals s'entendrà que entre jornada i jornada ordinària hi haurà un descans mínim de 12 hores.

**Article 22. Calendari laboral**

Seràn festius, durant la vigència d'aquest pacte/conveni, els dies que així assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, els 2 dies de festa local de Roses i 1 dia de festa patronal.

Els dies de festa administrativa 24 i 31 de desembre estaran tancades totes les oficines de l'ajuntament. Per a la resta del personal que no pugui gaudir la festa aquests dies, computaran com a dies d'assumptes propis. Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb dia festiu, dissabte o no laborable, s'incorporaran al calendari laboral dos dies addicionals de permís per a assumptes propis.

En cas que el dia de la festa patronal coincideixi amb dia inhàbil per a l'administració pública, es pactarà conjuntament entre l'ajuntament i la comissió paritària el gaudi d'aquest festiu el divendres o dilluns anterior o posterior. Els serveis de registre general i informació es prestaran des de la Policia Local.

Anualment i una vegada conegut el calendari oficial de la Generalitat i els dos dies de festa local, la comissió paritària es reunirà per a tal d'establir el calendari laboral, el qual es farà públic abans de l'exercici següent.

**Article 23. Control de presència**

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament, d'acord amb les diverses ubicacions físiques i les característiques específiques de cada lloc de treball.

Per a l'entrada, en començar la jornada laboral i també en el supòsit de jornada partida, hi haurà una tolerància de cinc minuts al dia.

En tots els llocs de treball que, per necessitats del servei, un/a treballador/a hagi de ser substituït/da en un torn següent per un/a company/a, no s'acceptarà aquest marge de 5 minuts. Tampoc s'acceptarà en el cas de la Llar d'Infants Municipal.

Les faltes de presència que estiguin compreses dintre del marge de tolerància es computaran en el registre de control com a presència en el lloc de treball en l'horari establert.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

Això vol dir que cada vegada que un/a empleat públic deixi el seu lloc de treball haurà de passar el sistema de control establert per l'Ajuntament i indicar si és per motius de treball, assumptes propis, malaltia, etc. En tot cas, s'haurà de comunicar a la persona responsable directa. Les primeres persones responsables del compliment de l'horari en la jornada laboral per part de tot el personal són els caps i les caps de servei, en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que dicti l'alcalde/essa.

En cas d'amonestació per incompliment d'algunes d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de manera indiscriminada a tot el personal.

**Article 24. Aspectes disciplinaris amb relació a l'incompliment horari**

Amb relació als conflictes que es puguin derivar del control de presència, s'aplicarà la normativa vigent.

De les actuacions de tipus disciplinari que es puguin adoptar, se'n donarà compte a la persona interessada, al cap o a la cap de servei corresponent i a la comissió paritària.

En cas de reincidència, s'aplicarà la normativa de règim disciplinari corresponent.

**Article 25. Vacances**

Les vacances anuals retribuïdes del personal seran d'un mes natural o 22 dies hàbils anuals per any complet de servei, o en forma proporcional al temps de servei efectiu. Pel que fa a la sol·licitud de vacances, en cas que no hi hagi resposta, es considerarà concedida l'autorització. Les denegacions hauran de ser comunicades per escrit a les persones interessades en el termini d'un mes des de la seva sol·licitud.

Les vacances tindran preferència davant les peticions d'assumptes personals.

En cas de col·lisió d'interessos en un mateix termini de vacances se seguirà aquest criteri: s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any

anterior, i la persona que va poder gaudir del torn desitjat passarà al final a la llista de preferències de períodes de vacances del personal de cada àrea.

Es faran dins l'any natural o fins al 15 de gener de l'any següent. En cas d'optar per gaudir-les en dies hàbils, els períodes seran mínims de 5 dies laborals seguits, llevat dels llocs de treball en què pel seu quadrant específic això no sigui possible.

Es podrà autoritzar la realització de dies d'assumptes personals juntament amb les vacances sempre i quan siguin duran l'últim període de vacances pendents.

A tots els efectes, els dissabtes, diumenges i festius no seran considerats dies hàbils tret dels treballadors en horaris especials.

Es tindrà dret a un dia hàbil addicional en haver complert 15 anys de servei, afegint-se un dia hàbil més en haver complert, els 20, 25 i 30 anys de servei respectivament fins a un total de 26 dies hàbils per any natural.

Aquest dret es farà efectiu l'any següent al compliment de l'antiguitat.

Les vacances s'hauran de sol·licitar amb l'antelació suficient per tal que el servei quedi cobert i no en quedi afectat el funcionament normal. El departament de RR.HH., dirimirà una circular explicativa d'aquestes normes a cadascuna de les àrees, així com dels criteris que s'han de tenir presents en la distribució del personal per tal que el servei quedi convenientment atès, que seran fixats per l'alcalde/essa.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

#### Article 26. Permisos

El personal municipal disposarà dels dies de permís següents, excepte si hi ha alguna modificació derivada de la normativa legal aplicable:

##### Preceptius i justificats

En tots els casos recollits en aquest apartat, la concessió dels permisos justificats s'haurà de justificar davant el departament de RR.HH. En cas contrari, els permisos seran considerats d'assumptes particulars.

1. Els dies de permís d'aquest apartat seran dies hàbils i es computaran a partir del dia següent al fet que els motiva, pel que fa als apartats a i b.

a. Permís per naixement, adopció o acolliment: El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu 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, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

b. Per mort, accident, hospitalització, cirurgia ambulatoria o malaltia greu d'un familiar:

De primer grau: 3 dies hàbils, o 5 en cas de necessitat de desplaçament.

De segon grau: 2 dies hàbils o 4 en cas de necessitat de desplaçament.

De 1r o 2n grau: excepcionalment i per motius justificats, es pot ampliar fins a 6 dies hàbils.

Cirurgia ambulatoria 1 dia hàbil.(fins a segon grau)

c. Per canvi de domicili, 2 dies al mateix municipi i 4 dies si és fora del municipi.

d. Per concórrer a exàmens eliminatòris o finals en centres oficials, el dia en què es realitzin. S'atendran les peticions de permís que formulin les persones que realitzin torns de nit quan l'examen tingui lloc al matí del dia següent. En tots els casos, s'haurà d'acreditar el centre on s'ha realitzat l'examen i l'assistència.

e. Pel compliment de deures de caràcter públic o personal, el temps indispensable per a dur-los a terme.

f. Per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que es determinen reglamentàriament. Les persones interessades hauran de comunicar-ho, prèviament, a la persona superior immediata.

g. Permís per maternitat o adopció

D'acord amb el que estableix la normativa d'aplicació.

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior

al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar, perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

2. Així mateix, el personal municipal podrà disposar, durant l'any, d'un màxim de 5 dies acumulatius i basats en alguns dels motius següents, que s'han de justificar:

a. Visita mèdica pròpia o d'un familiar de primer grau, el temps imprescindible per a la visita o, com a màxim, un dia.

b. Preparació de proves selectives convocades per l'Ajuntament de Roses, fins a 2 dies.

Els casos excepcionals que, ateses les circumstàncies concurrents en aquests 2 apartats, hagin de superar aquests 5 dies s'estudiaran personalitzadament.

Els graus de parentiu s'expressen en el document annex núm. 1 del present pacte/conveni.

Preceptius i no justificables

El personal municipal tindrà dret a gaudir, en el decurs de l'any, dels dies per assumptes propis que es regulin per la normativa específica funcional i distribuïts a conveniència seva, i en tot cas com a mínim 9 dies.

A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració Pública, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

El personal que treballi en jornada partida podrà fraccionar en hores els permisos per assumptes personals, sempre que les hores de permís sol·licitades coincideixin amb un dels dos períodes diaris de treball.

Les sol·licituds dels permisos s'hauran de presentar al departament de RR.HH., almenys amb 7 dies d'antelació a les dates sol·licitades, amb la finalitat de disposar del temps necessari per emetre l'informe corresponent. Aquest termini només podrà ser menor en casos molt justificats i urgents.

El control, la comprovació i el seguiment d'aquests dies, i també el de les vacances, es faran des del departament de RR.HH.

## Article 27. Llicències i reduccions de jornada

### 1. Llicència per a estudis

Aquesta llicència, que es concedirà sempre per interès de la corporació, oferirà dos supòsits possibles:

a. Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està ocupant. En aquest cas, la llicència serà amb el total de la retribució bàsica i els complementos del lloc de treball.

b. Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la seva millora. La concessió, si el servei ho permet, serà sense retribució.

De les llicències que es concedeixin per a aquests casos, se'n donarà compte als òrgans de representació.

### 2. Llicència per a assumptes propis

Després de l'autorització prèvia de l'Alcaldia Presidència, els empleats públics, podran disposar de llicència per a assumptes propis. L'esmentada llicència es concedirà subordinada a les necessitats del servei, sense cap retribució, i la seva durada acumulada no podrà, en cap cas, excedir de 6 mesos, cada 2 anys. Una vegada acabat el període de llicència, l'empleat públic conservarà el dret al reingrés al seu lloc de treball.

Es podran concedir llicències, sense retribució, per atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

3. Llicència per matrimoni o formació de parella de fet (demostrada amb un certificat que acrediti la condició de parella de fet o acta notarial): 15 dies naturals consecutius.

4. Permís per matrimoni de familiar fins el segon grau de consanguinitat i afinitat:

- Un dia hàbil per matrimoni a menys de 170 km.

- 2 dies hàbils per matrimoni a més de 170 km.

Reduccions de jornada:

a. En el cas de la reducció d'1/3 de la jornada laboral per tenir cura d'un fill o filla menor d'un any, amb el dret al 100% de les retribucions, el treballador/a podrà optar per compactar el temps del qual gaudiria per a la reducció i convertir-lo en 121 dies naturals ininterromputs que corresponguin, amb el dret a percebre el 100% de les retribucions.

b. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions Les persones a les quals s'aplica aquest pacte/conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

c. Permís per lactància

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment, dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat fins que el/s menor/s tingui/n 12 mesos.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en 31 dies naturals, o 62 dies naturals en els casos de part, adopció o acolliment múltiple, consecutius o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

d. Altres reduccions de jornada

Les dones durant a partir del primer dia de la setmana 30 de la gestació tenen dret a una reducció de la jornada de 2 hores diàries, amb un màxim de 10h setmanals; aquestes hores es decideixen de mutu acord i es poden gaudir a l'inici o al final de la jornada.

Article 28. Excedències

El personal municipal té dret a les excedències previstes per la legislació que sigui d'aplicació.

Article 29. Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal està regulat en el Reglament de personal al servei de les entitats locals.

De tots els expedients i sancions, s'ha d'informar simultàniament als delegats de personal, els quals també poden estar presents en les diligències de declaració i la pràctica de proves, sempre que hi hagi conformitat amb el treballador.

Capítol IV. Plantilla de personal - Selecció i provisió de llocs de treball

Article 30. Plantilla orgànica

L'aprovació de la plantilla de personal i la relació de llocs de treball és competència del Ple municipal que, almenys, aprovarà ambdós documents cada any conjuntament amb el pressupost, sense perjudici de la possibilitat de fer-ne revisions per a adaptar-los a les modificacions, tant de places o llocs de treball com de contingut econòmic.

De la plantilla, se n'enviarà una còpia a la Junta de Personal i al comitè d'empresa abans que el Ple l'aprovi.

S'anirà revisant periòdicament la valoració de llocs de treball realitzada per l'Ajuntament de Roses amb la participació de la comissió paritària.

Article 31. Selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La Junta de Personal, el comitè d'empresa i les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament seran escoltats durant la confecció i abans de l'aprovació de les bases per a la selecció de personal o per a la provisió de places per promoció interna i, en el termini de 5 dies hàbils, emetran informe amb els suggeriments o esmenes que creguin pertinents. En cas de silenci, s'entendrà que hi estan d'acord.

Article 32. Oferta pública d'ocupació

Serà objecte de negociació la preparació de l'oferta pública d'ocupació que es realitzi anualment per l'Ajuntament.

Així mateix, la comissió paritària participarà en la realització de les bases generals que s'aprovin per a les diferents convocatòries de l'exercici.

#### Article 33. Promoció interna

El personal municipal tindrà dret a la promoció interna, que consistirà en un canvi de grup, sempre que compleixi les condicions inherents a les places a les quals aspira i superi les proves corresponents. El sistema que s'utilitzarà serà, amb caràcter general, concurs oposició.

#### Article 34. Mobilitat

La mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es realitzarà tenint en compte les sol·licituds que es presentin en el departament de RR.HH.

Els canvis de llocs de treball, centre de treball, d'horari o torn, promoguts per la corporació hauran de ser justificats per necessitats del servei i mai no seran mesures coercitives o sancions sense un expedient previ.

Abans de la resolució s'informarà a les persones afectades. De manera especial es procurarà que els canvis d'horari o torn no signifiquin una molèstia per a la persona interessada. Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari, s'informarà la persona interessada i es farà conèixer a la Junta de Personal i al comitè d'empresa.

En aquells supòsits de treballadors o treballadores amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament, després de la sol·licitud prèvia de l'empleat públic, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball. Tindran consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys.

#### Article 35. Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs de treball dins d'una mateixa escala i grup s'efectuarà generalment per concurs de mèrits, amb la possibilitat d'introduir una prova pràctica per a acreditar els esmentats mèrits o, si s'escau, una entrevista. En aquells llocs en què així es determini, la provisió es podrà efectuar pel procediment de lliure designació amb una convocatòria pública.

En la provisió de llocs de treball es tindran en compte els següents aspectes:

- Les convocatòries només podran exigir els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla.
- En cas que els barems prevegin puntuacions obertes, les haurà de valorar el Tribunal de Selecció.
- La convocatòria dels concursos es publicarà mitjançant els taulers d'anuncis i se'n donarà difusió suficient a través de la web municipal.
- En les sol·licituds que presentin les persones interessades, hi hauran de fer constar l'ordre dels llocs objecte de concurs als quals opten. Hi hauran d'adjuntar tota aquella documentació requerida i en la forma que la convocatòria estableixi.

#### Capítol V. Condicions socioeconòmiques

##### Article 36. Reconeixement dels serveis prestats:

Els empleats/ades públics municipals que compleixin o hagin complert 25 anys de servei efectiu en aquest Ajuntament tenen dret a un reconeixement d'una ajuda per una sola vegada per un import de 1.000,00 euros, que s'han de fer efectius dins l'any en curs, més al gaudi d'1 setmana de vacances, que ha de tenir lloc en el mateix any, prèvia sol·licitud.

##### Article 37. Ajudes familiars

L'Ajuntament atorgarà una sola ajuda per empleat públic, independentment que els dos treballin a l'Ajuntament de Roses, per l'import que s'indica a continuació, en cadascun dels casos següents:

Per naixement del primer fill/a o primera adopció d'un menor de 6 anys	250 euros
Per naixement del segon fill/a o segona adopció d'un menor de 6 anys	450 euros
Per naixement del tercer fill/a o tercera adopció d'un menor de 6 anys	650 euros
Per matrimoni o formació de parella (demostrada amb certificat que acrediti la condició de parella de fet o acta notarial) per una sola vegada	250 euros
Per mort d'un familiar de primer grau de consanguinitat o d'afinitat	250 euros

Ajudes per a la cura de persones disminuïdes físiques i psíquiques:

Els empleats públics que tinguin al seu càrrec un familiar amb incapacitat física o psíquica, fins al 2n grau de consanguinitat, que visqui al seu domicili i no rebi ingressos personals, rebrà una de les següents ajudes:

- Sempre que no rebí d'una altra Administració cap ajuda per la incapacitat i acrediti que no pot assistir a cap centre docent o de rehabilitació de la comarca: 100 euros mensuals.
- Quan acrediti despeses de docència o rehabilitació, tractament i transport per l'assistència a un centre d'atenció de la incapacitat: l'import de les factures que justifiqui, fins al màxim de 200 euros mensuals.

Els empleats públics estaran obligats a comunicar immediatament a l'Ajuntament qualsevol modificació en la situació de la incapacitat que sigui determinant de la supressió de l'ajuda.

#### Article 38. Fons per a estudis

Cada any, dins del pressupost municipal, es forma un fons destinat a atendre les peticions dels empleats públics, d'ajuda per a estudis adients i amb relació a cadascun dels llocs de treball desenvolupats:

a. Diplomatures i llicenciatures cursades en universitats espanyoles.

Subvenció de cada assignatura aprovada després de la justificació

b. Cursos de català organitzats pel CNL o JPC: subvenció de la matrícula després de la justificació de curs aprovat.

c. El personal adscrit a tasques d'atenció al públic tindrà dret a la subvenció de la matrícula de cursos d'idiomes en l'Escola Oficial d'idiomes (EOI), després de la justificació de curs aprovat, amb un límit de 200,00 euros.

d. Beques per a orfes dels empleats públics morts en acte de servei, fins que compleixin 16 anys, i per les següents quantitats:

Grup A/B	120,00 euros anuals
Grup C/D	200,00 euros anuals
Grup E	250,00 euros anuals

#### Article 39. Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal. L'Ajuntament la hi proporcionarà i la facilitarà.

Facilitarà als treballadors i a les treballadores realitzar estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional mitjançant la distribució de la jornada, la preferència en l'elecció de torns, hores a canvi de vacances o reducció de jornada i retribució.

Es facilitarà la formació als diversos col·lectius de l'Ajuntament organitzant cursos propis o afavorint l'assistència a d'altres externs. Quan sigui per necessitats del servei, les hores dedicades es computaran com a hores treballades.

Es crearà una comissió per a la confecció i la implantació d'un Pla de Formació propi de l'Ajuntament de Roses. Aquesta comissió estarà formada per representants sindicals i de l'Ajuntament.

##### 39.1. Curs institut seguretat pública

Els membres del cos de policia local que hagin de realitzar el curs de formació bàsica a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, rebran les següents ajudes mensuals en concepte d'habitatge, independentment dels imports que puguin rebre per dietes i desplaçaments:

2009 - 250 euros
2010 - 250 euros
2011 - 275 euros
2012 - 300 euros

#### Article 40. Malaltia o accident

En cas de malaltia, accident i permís de maternitat, l'Ajuntament garantirà el 100 % de la mensualitat real durant el període de baixa o de permís. El comunicat de baixa s'haurà de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa. La confirmació de les esmentades baixes s'efectuarà, com a màxim, cada 7 dies.

L'Ajuntament podrà disposar, respecte del seu personal, les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tingui concertats.

#### Article 41. Assegurança per mort i invalidesa absoluta

Es garanteix la continuïtat de la subscripció de les assegurances de vida i d'accidents que té actualment l'Ajuntament per als treballadors municipals amb l'actualització dels imports de les indemnitzacions durant els propers exercicis, d'acord amb la següent taula:

	Assegurança de vida (per mort per qualsevol causa)
Any 2010	30.000 euros
Any 2011	35.000 euros
Any 2012	40.000 euros
	Assegurança d'accident (mort o invalidesa a causa d'accident de treball)
Any 2010	50.000 euros
Any 2011	55.000 euros
Any 2012	60.000 euros

#### Article 42. Bestretes de retribucions

El personal de la plantilla pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 3.000,00 euros per retornar amb descomptes de la seva nòmina fins a un màxim de 24 mensualitats improrrogables. Tindran preferència les sol·licituds destinades

a qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social, a compra o rehabilitació de l'habitatge, a pagaments improrrogables de la unitat familiar, etc., després de la justificació corresponent.

Llevat de causes justificades, un cop assolit el màxim de 3.000,00 euros no es pot tornar a demanar una bestreta fins que hagin transcorregut com a mínim 6 mesos desde el venciment o la liquidació de la bestreta anterior.

#### Article 43. Segona activitat

Durant la vigència d'aquest pacte/conveni s'elaborarà i aprovarà un Reglament regulador de segona activitat, (prèvia creació d'una comissió de treball creada a l'efecte), en el qual es detallaran, com a mínim, les qüestions següents: un catàleg de llocs de treballs destinats a segona activitat, una relació dels grups que s'hi podran acollir (d'acord amb el lloc de treball: per perillositat, penositat o perquè sigui necessària una condició física i/o psíquica determinada per desenvolupar-lo correctament), les condicions per poder acollir-se a la segona activitat (edat, malaltia...) i el procediment per a fer-ho.

#### Article 44. Jubilació, viduïtat i orfandat

L'Ajuntament de Roses garantirà econòmicament les prestacions contributives (jubilació, viduïtat i orfandat) per la diferència que correspongui entre el que percebin de l'Institut Nacional de la Seguretat Social i el que haguessin percebut en el cas que l'Ajuntament de Roses no hagués cotitzat per aquests des dels inicis de la prestació laboral i/o funcional.

A aquests efectes, l'Ajuntament podrà pagar directament o bé subscriure una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquesta obligació.

#### Article 45. Indemnitzacions per a jubilacions avançades

El personal al servei de l'Ajuntament que es jubili voluntàriament amb una antelació de 5 anys o menys a l'edat legal de jubilació, percebrà una indemnització d'acord amb el barem següent:

Jubilació als 60 anys	40.000 euros
Jubilació als 61 anys	32.125 euros
Jubilació als 62 anys	25.700 euros
Jubilació als 63 anys	22.400 euros
Jubilació als 64 anys	14.000 euros

El personal laboral, podrà demanar mitjançant una sol·licitud, la jubilació parcial i per la seva aplicació es farà el que digui la normativa aplicable.

#### Article 46. Seguretat i salut en el treball

Tal com està establert en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i normes de desenvolupament, totes les matèries referides a seguretat i salut laboral seran objecte de consideració a través del Comitè de Seguretat i Salut (òrgan paritari integrat per 3 delegats o delegades de prevenció designats pels representants del personal i 3 designats per l'Ajuntament) i del servei de prevenció, com a suport tècnic d'assessorament, tant de l'empresa com dels delegats de prevenció i dels mateixos empleats públics.

Les competències, l'organització i el funcionament d'ambdós òrgans seran els que estan assenyalats a la normativa reguladora i els que es puguin establir mitjançant normes de règim intern. Amb una proposta raonada prèvia del Comitè de Seguretat i Salut es consignarà en el pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria.

Es farà la vigilància de la salut al personal de la plantilla municipal quan correspongui, pactada amb una mútua. En tot cas, es procurarà fer un reconeixement mèdic anual a tots els treballadors municipals. El resultat es remetrà directament del centre de salut al domicili dels empleats públics. El Comitè de Seguretat i Salut coneixerà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral a fi d'adoptar les mesures que convinguin. A més, coneixerà els resultats dels diagnòstics individuals que puguin afectar el desenvolupament normal del treball o a terceres persones.

Els departaments de la Policia Local i Benestar Social, atès l'alt risc de contagi de malalties que es puguin derivar de l'exercici de les seves funcions, tindran dret a una revisió mèdica i a una anàlisi amb una periodicitat mínima anual.

#### Article 47. Epi

Pel que fa als equips de protecció individuals (EPI) els treballadors dels diferents departaments de l'Ajuntament hauran de disposar dels EPI necessaris per al desenvolupament de la seva feina per tal de treballar amb les condicions de seguretat i salut adequades.

Aquest material serà individual i cada treballador disposarà d'una taquilla per poder guardar-lo. Cada treballador serà responsable directe del manteniment del seu EPI per tal de mantenir-lo en les condicions d'estat i de salubritat adients. En el cas

que l'EPI deixi de ser efectiu pel seu deteriorament natural, el treballador ho haurà de comunicar al seu cap perquè li assigni un de nou, com més aviat millor.

En cada departament hi haurà un estoc d'EPI perquè el personal pugui renovar-lo quan sigui necessari. Aquest estoc es guardarà en un lloc amb bones condicions d'ordre i neteja i d'accés fàcil per als treballadors.

Tots els EPI que s'assignin als treballadors dels diferents departaments seran revisats prèviament pel Comitè de Seguretat i Salut, el qual es reunirà per tal de valorar que l'EPI s'ajusti realment a les condicions creades per a la feina que s'ha de cobrir i que ho faci amb plenes garanties de complir amb la funció de protecció.

Durant el temps de vigència del pacte/conveni es pot donar el cas que es detecti la necessitat d'incorporar nous EPI, com a conseqüència de la detecció de nous riscos o per la realització de nous serveis. En aquest cas, els nous EPI s'assignaran als treballadors d'acord amb allò disposat en el paràgraf anterior d'aquest article.

#### Article 48. Assistència jurídica

Els empleats públics tindran garantit que la corporació assumeixi totes les despeses originades pels litigis en els quals resulti denunciat o demandat el personal, en relació amb les feines derivades del seu treball municipal, llevat que el procés s'incoï per denúncia de l'Ajuntament mateix o que la sentència ferma que recaigui en un procés penal condemni el treballador.

#### Capítol VI. Condicions sindicals

##### Article 49. Drets sindicals

Els drets sindicals i les competències de la Junta i del comitè d'empresa són els reconeguts per la legislació vigent: Llei orgànica de llibertat sindical, Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva, i altres disposicions que hi siguin d'aplicació.

##### Article 50. Crèdit d'hores sindicals

El nombre d'hores sindicals per representant i mes s'estableix en allò establert per la Llei, en funció del col·lectiu dels treballadors representats. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals entre representants de diferents candidatures d'un mateix sindicat, de representants a favor de la secció sindical del sindicat pel qual han estat elegits, i a favor de quadres sindicals d'àmbit superior a l'empresa, siguin o no representants.

Es reconeix un plus de 5 hores mensuals de crèdit horari, i amb les mateixes condicions, als membres dels òrgans de representació que tinguin condició de delegat de prevenció.

Les seccions sindicals legalment constituïdes disposaran d'un crèdit de cinc hores mensuals per cada representant obtingut en el darrer procés electoral, que gestionaran directament i del qual podrà fer ús qualsevol treballador, a discreció de la secció sindical titular del crèdit, i en les mateixes condicions que la resta de representants.

El delegat LOLS de les seccions sindicals legalment constituïdes disposarà d'un crèdit de 25 hores mensuals per desenvolupar les seves funcions, en les mateixes condicions que la resta de representants.

Els crèdits d'hores es comunicaran amb una antelació raonable, sempre que no sigui un cas de força major, per tal que es puguin prendre les mesures oportunes per cobrir el servei.

##### Article 51. Mitjans per a l'acció sindical

Dintre de les seves hores sindicals, els membres de la Junta de Personal, el comitè d'empresa i les seccions sindicals legalment constituïdes, podran fer ús dels mitjans al seu abast i del suport administratiu de la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball, com és ara la fotocopiadora, la impressora, el telèfon, el fax, material d'oficina...

Podran fer ús d'una sala de reunions d'ús exclusiu per als òrgans de representació del personal i les seccions sindicals legalment constituïdes, de material d'oficina en general, d'arxivadors amb pany i del suport informàtic que requereixi el desenvolupament de la seva feina.

##### Disposició addicional primera

Les condicions econòmiques tindran caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2009. Els efectes econòmics que es derivin d'aquesta retroactivitat s'abonaran en una única paga de regularització d'endarreriments.

Tots els conceptes retributius inclosos en aquest Pacte/conveni s'actualitzaran anualment d'acord amb les disposicions de la Llei de pressupostos generals de l'Estat i els pressupostos municipals, un cop donada audiència i vist l'acord de la Comissió paritària.

##### Disposició addicional segona

El personal de la grua municipal que no veurà reduïda la seva jornada a les 35 hores setmanals, percebrà un increment anual del seu complement específic de 3.392,04 euros.

El personal d'oficina que actualment realitza 35 hores i no cobrava el complement de major dedicació, veurà incrementat el seu complement específic anual fins arribar al complement específic de la resta de personal que actualment realitza 37'5 h.

## Disposició addicional tercera

La Comissió paritària haurà d'evacuar els seus informes preceptius, com a màxim, en el termini de 10 dies. Quan l'informe sigui a instància de part, transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, s'entendrà estimada la petició.

## Disposició final

Una vegada aprovat el present pacte pel Ple municipal es remetrà als Serveis Territorials de Treball a efectes d'inscripció, publicació en el DOGC. S'aplicarà d'acord amb els efectes establerts en l'articulat del mateix pacte.

## Annex I. Parentiu

## Consanguinitat

## Línia recta

1n grau: Pares, fills/es

2n grau: Avis/es, nets/es

## Línia col·lateral

2n grau: Germans/es

## Afinitat

- Cònjuges dels parents per consanguinitat abans detallats

- Pares del cònjuge (1r grau)

- Avis i àvies del cònjuge (2n grau)

- Germans i germanes del cònjuge, cunyats i cunyades (2n grau)

(No afecta els cònjuges de cunyats i/o cunyades.)

## Annex II. Roba de treball

Les peces de roba de treball s'adjudicaran als diferents departaments que les necessitin abans que s'acompleixin les dates establertes més endavant i sempre tenint en compte les estacions d'hivern i estiu:

- Roba d'estiu, abans de l'1 de maig.

- Roba d'hivern, abans de l'1 d'octubre.

Dintre d'aquestes dates, els/les treballadors/es hauran de disposar d'aquesta roba, la qual serà adequada per a cada un d'ells i s'adaptarà als criteris de necessitats del servei, segons les estacions climatològiques abans esmentades.

Excepcionalment, s'han de lliurar als treballadors les peces esmentades abans de la periodicitat prevista, només en cas que s'inutilitzin per causes imprevistes com a conseqüència dels treballs realitzats.

## Notificador

Cada any	Hivern	Estiu
Pantalons	2	2
Camisetes	2	3
Cada dos anys	Hivern	Estiu
Sabates	1	
Armilla	1	
Cada tres anys	Hivern	Estiu
Jersei	2	
Sabates		1

## Annex III. Model sol·licitud disponibilitat obligatòria

Segons l'article 16.2, s'estableix una borsa de disponibilitat per al personal de les diferents brigades, conductors de grua, el personal administratiu que realitzi funcions d'atenció al públic en les dependències de la Policia Local i la Policia Local.

Aquest personal, cobrarà un plus de 324,73 euros anuals en concepte de disponibilitat obligatòria, per tres actes determinats en el conveni per a cada col·lectiu i un a disposició de l'alcalde. A més s'estableix un plus de 40 euros per cada acte de més que pugui sorgir a partir dels previstos per a cada col·lectiu.

A continuació s'indica les dades de cada treballador, al departament que correspon i els actes que ha cobert dintre de l'any en curs, els estipulats per cada àrea en el conveni més els altres actes previstos que puguin haver sorgit.

Departament:

Nom del treballador:

Actes establerts en el conveni coberts:

Acte a disposició de l'alcalde:

Actes que hagin sorgit de més:

Conclusions.

D'acord amb l'article 16.2, informo favorablement per tal que s'abonin els ----- actes realitzats de més pel senyor ----- durant l'exercici -----.

Cap d'Àrea

Regidor

Núm. 6946

**JUTJAT SOCIAL NÚM. 1 DE FIGUERES**

*Edicte de notificació de resolució dictada en el procediment 114/2010*

Procediment: Acomiadament 114/2010 C

Part demandant: Mohamed Berchat

Part demandada: Jean Claude Assoun Bat Servicio SLU

Segons el que s'ha decidit en les actuacions núm. 114/2010-C seguides en aquest Jutjat a instàncies de Mohamed Berchat contra Jean Claude Assoun Bat Servicio SLU, en relació amb Acomiadament, amb aquest edicte es notifica a Jean Claude Assoun Bat Servicio, SLU, en parador desconegut, la resolució del dia 29 d'abril de 2010 dictada en aquestes actuacions.

La part dispositiva de la resolució diu literalment:

Que estimando la demanda que da origen a estas actuaciones, debo declarar y declaro improcedente el despido del actor ocurrido el día 15-1-2010 y extinguida en la fecha de la presente resolución la relación laboral que unía a las partes, condenando a la empresa Jean Claude Assoun Bat Servicio SLU a estar y pasar por esta declaración, y a abonar a D. Mohamed Berchat la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS EUROS CON SETENTA Y CINCO CENTIMOS (2.472,75 EUR) en concepto de indemnización y CUATRO MIL DOSCIENTOS VEINTE EUROS CON DIECISEIS CENTIMOS (4.220,16 EUR) por salarios de tramitación. No se hace pronunciamiento alguno respecto al FOGASA.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

Para poder recurrir es indispensable que la parte que no ostente el carácter de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, al anunciar el recurso acredite haber consignado el importe de la condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en Banesto (c.c. número 0399), pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval