

## ACTA DEL PLE ORDINARI DE L'AJUNTAMENT DE CÀNOVES I SAMALÚS. PLE NÚM. 9

LUIS ROIG PUIGJANE (PSC)  
M<sup>a</sup> LOURDES AGUILERA BEDMAR(PSC)  
AGUSTIN GARCIA CAYUELA(PSC)  
CARME SANCHEZ GOMEZ (PSC)  
JAUME SERRAT VILA(CiU)  
JESUS NICOLAS DELGADO GONZALEZ(EPCS-  
EPM).  
NOELIA CORTES RUEDA(EPCS-EPM).  
MANUEL LANCHARRO GAVILAN(EPCS-EPM).  
SAULO PUJOLAS PUIGDOMENECH (ERC)  
FRANCISCO JAVIER JURADO DELGADO(PPC)

SECRETARI: Francesc d'A. Serras i Ortuño

A Cànoves i Samalús a les vint hores del dia 31 de gener de 2008, a l'efecte de procedir a celebrar el plenari ordinari, sota la Presidència de l'Alcalde Sr. Josep Lluís López Carrasco, es reuneixen els Srs. i Sres. Regidors i regidores al marge enumerats, assistits pel Secretari que dóna fe de l'acte.

Per part del Sr. Alcalde es dona lectura al primer punt de

### **1.- PROPOSTA D'APROVACIÓ DE L'ACTA ANTERIOR DE DATA 29 DE NOVEMBRE DE 2007, ACTA NUMERO 8.**

Per part del Sr. Alcalde es pregunta als regidors si hi ha quelcom a manifestar en relació a l'acta anterior, núm. 8 que ha estat repartida conjuntament amb la convocatòria.

La regidora d'EPCS, Sra. Cortes manifesta que en el punt 5 consta que les manifestacions les va fer el Sr. Jurado, quan en veritat hauria de dir Delgado.

El regidor d'ERC, Sr. Pujolàs, manifesta que en punt 10 el seu vot va ser en contra.

Per part del Sr. Alcalde es posa a votació l'esborrany de l'acta, amb les modificacions sol·licitades, aprovant-se per unanimitat.

## **2.- Donar compte dels decrets d'alcaldia dictats fins la data.**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura als Decrets d'Alcaldia dictats fins la data.

El ple en queda assabentat.

## **3.- Donar compte de la sentència dictada en el Jutjat Contenciós Administratiu numero 12 de Barcelona, recurs 76/05.**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a la part dispositiva de la sentència dictada en el recurs 76/05, del Jutjat Contenciós Administratiu numero 12 de Barcelona.

El Ple en queda assebetat.

## **4.- Proposta d'aprovació de la certificació número 2 de les obres d'ampliació del cementiri (1ª fase).**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a la certificació número 2 de les obres d'ampliació del cementiri (1ª fase), la qual esta degudament signada pel tècnic director de les obres. La certificació es aprovada per la totalitat dels regidors a excepció dels d'EPCS, que s'abstenen.

**5.- Proposta d'aprovació de la certificació número 3 de les obres d'ampliació del cementiri (1ª fase).**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a la certificació número 3 de les obres d'ampliació del cementiri (1ª fase), la qual esta degudament signada pel tècnic director de les obres. La certificació es aprovada per la totalitat dels regidors a excepció dels d'EPCS, que s'abstenen.

**6.- Proposta d'aprovació de la certificació número 2 de les obres complementaries (2ª fase) de l'ampliació del cementiri municipal.**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a la certificació número 2 de les obres complementàries del cementiri (2ª fase), la qual esta degudament signada pel tècnic director de les obres.

El regidor Sr. Pujolàs manifesta que caldria trobar la manera de poder comprovar l'estat de les obres "in situ" i no només veure la certificació. El Sr. Alcalde manifesta que no hi ha cap problema en realitzar les visites conjuntes que es creguin adients.

La certificació es aprovada per la totalitat dels regidors a excepció dels d'EPCS, que s'abstenen.

#### **7.- Proposta d'aprovació inicial del Reglament del servei de taxi al municipi.**

La regidora de Serveis, Sra. Lourdes Aguilera, exposa que l'equip de govern té la voluntat de crear un reglament, que consta en el seu respectiu expedient i que ha estat a disposició dels regidors, que reguli el servei d'auto-taxi en el municipi.

El regidor Sr. Delgado pregunta si aquest reglament no inhabilitarà el taxi que tenim actualment, manifestant el Sr. Alcalde que no.

L'afer es aprovat per la totalitat dels regidors a excepció dels d'EPCS, que s'abstenen.

#### **8.- Proposta d'aprovació del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús.**

Per part del Sr. Alcalde s'exposa al ple que es vol regularitzar, a través d'un conveni col·lectiu, els drets i deures del personal laboral de l'Ajuntament a l'igual que està regulat el del personal funcionari.

### **CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CANOVES I SAMALUS 2008-2009**

#### **CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**

## **Article 1.- Objecte i norma supletòria.**

Aquest Conveni, negociat a l'empara dels articles 37 i 140 de la Constitució i el que es disposa en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i en l'article 82, els següents i concordants del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, regula les condicions de treball del personal contractat laboral que presta serveis a l'Ajuntament de Cànoves i Samalús i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

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

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer, si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per aquest Conveni.

## **Article 2.- Àmbit personal. (Veure annex 1)**

1.- Aquest Conveni afectarà a tots els/les empleats/des públics/ques al servei de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús.

2.- Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que desenvolupi càrrecs de confiança i/o d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3.- Aquest Conveni no afectarà les condicions més beneficioses per als/les treballadors/es que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

### **Article 3.- Vigència.**

1.- El present Conveni tindrà una durada de dos anys, des de l'1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2009, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2.- Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini.

3.- La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altre part.

4.- Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

5.- Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i per l'assemblea de treballadors/es, amb efectes des del dia 1 de gener de 2007.

### **Article 4.- Indivisibilitat del Conveni.**

1.- Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari, per tant la seva aplicació és considerada globalment.

2.- No obstant això, en el cas que la Jurisdicció Administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió d'Interpretació i Seguiment i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, al llarg del temps de vigència pactada.

#### **Article 5.- Règim interior.**

1.- Els/les empleats/des de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús, pel caràcter de les seves funcions, estan subjectes al règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2.- És obligació de tots els/les empleats/des tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3.- Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

#### **Article 6.- Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment.**

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

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

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

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

3.- La Comissió Paritària estarà integrada per dues persones, designades per la Corporació i dos per la representació del personal. Hi podran assistir els Delegats de les Seccions Sindicals legalment constituïdes.

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

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

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

#### **Article 7.- Mesa general de negociació.**

A l'empara de la Llei 9/87 de 12 de juny d'òrgans de representació, modificada per la Llei 7/1990 de 19 de juliol, la mesa de negociació es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de l'Ajuntament o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la mesa.

Serà competència de la mesa la negociació dels temes següents:

- a) Classificació i actualització dels llocs de treball.
- b) Criteris bàsics de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

- c) Criteris bàsics de l'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- d) Aprovació de plans de formació.
- e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f) L'establiment de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst per Conveni o acord.
- g) Criteris bàsics dels reglaments de prestació de serveis.
- h) Les matèries d'indole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.
- i) Criteris bàsics de bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.
- j) Criteris bàsics de bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.
- k) Criteris bàsics de bases i convocatòries de provisió de llocs.
- l) Serveis mínims en situació de vaga.
- m) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Conveni.

### **Article 8.- Meses específiques:**

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

## **CAPÍTOL II. JORNADA I RÈGIM DE TREBALL.**

### **Article 9.- Calendari i jornada laboral.**

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

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

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

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

4.- Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, han de transcorre com a mínim 14 hores.

5.- Horaris i jornada laboral:

## OFICINES AJUNTAMENT

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns i dimarts: de 08:00 a 15:00 hores.

Matins de dimecres a divendres: de 8:00 a 14:30 hores.

Tarda de divendres: de 16 a 20 hores.

Jornada intensiva del 15 de juny al 15 de setembre (de 08:00 a 14:30) hores.

Per necessitat dels Serveis del 15 de juny al 31 de juliol, i de l'1 al 15 de setembre, els divendres a la tarda les oficines romandran obertes en el seu horari habitual, establint-se torns entre els treballadors d'aquestes, havent-hi 1/3 del personal.

## BRIGADA MUNICIPAL

Horari laborable: 37 hores i 30 minuts.

Matins de dilluns a divendres: de 07:00 a 14:30 hores.

### **Article 10.- Tornos**

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

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

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

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

#### **Article 11.- Descans diari.**

1.- Tots els/les empleats/des en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

a) + de 6 hores: 30 minuts.

b) + de 4 hores: 20 minuts.

c) + de 3 hores: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

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

3.- Aquesta interrupció no podrà afectar el funcionament normal del servei.

### **Article 12. Flexibilitat.**

S'estableix un marge de flexibilitat, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia o durant la setmana.

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

### **Article 13. Vacances.**

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

2.- Les vacances es podran partir, si el servei ho permet, havent-se de realitzar en períodes de setmanes, desenes, o quinzenes naturals.

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

4.- Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del sisè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador. En aquest cas es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els cinc primers dies de baixa.

#### **Article 14.- Permisos.**

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

##### **1. Permís per matrimoni.**

Per raó de matrimoni o convivència de fet, que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència: **15 dies naturals consecutius**. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins del termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

##### **2. Permís per matrimoni d'un familiar.**

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís **d'un dia** d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a **dos dies** si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

##### **3. 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.

#### 4. Permís per maternitat

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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.
- f) L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a 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.

## 5. Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de **quatre setmanes consecutives** des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

#### **6. 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 és de 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 i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

#### **7. Permís per a atendre fills prematurs.**

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

#### **8. Permisos per atendre fills discapacitats.**

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues 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.

## **9. Permís prenatal.**

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius

requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

## **10. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.**

Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: **2 dies laborables**. En cas de desplaçament a un altre localitat fins a **4 dies**.

En cas de defunció del cònjuge o parella estable, tenint fills en edat pre-escolar o disminuïts físics o psíquics s'ampliarà la llicència a **10 dies**.

## **11. Permís per trasllat de domicili.**

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, **1 dia**. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a **4 dies**.

## **12. Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal**

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal: **el temps indispensable**. Quant consti en una norma legal o convencional un període determinat, se estarà a lo que aquesta disposi en quant a duració de l'absència i a la seva compensació econòmica.

En cas de percebre una altra remuneració per aquest motiu, li serà deduïda de la que obté de l'Ajuntament. S'entén com a deure inexcusable el que genera com efecte la responsabilitat civil, penal o administrativa.

### **13. Permís per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials**

Per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics, el dies durant els quals es porten a terme.

En cas que el funcionari/a o el treballador/a faci el torn de nit, podrà gaudir del dia immediatament anterior a la data de l'examen.

### **14. Permís sense retribució per a atendre un familiar**

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

### **15. Permisos per situacions de violència de gènere**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

### **16. Permisos de flexibilitat horària recuperable**

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

#### **17. Assumptes propis.**

Durant l'exercici 2008 es podrà disposar de quatre dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personal sense justificació.

Durant l'exercici 2009 es podrà disposar de nou dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personal sense justificació.

La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari/treballador al qual es concedeix el permís.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 2 dies, que permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei.

L'atorgament d'aquests permisos correspondrà a l'alcalde, podent delegar en regidor, secretari o cap del servei corresponent. En tot cas s'exigirà el vist-i-plau del superior immediat del sol·licitant.

La denegació d'aquests permisos haurà d'ésser motivada.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 15 de gener de l'any següent.

### **18. Condicions generals**

En tots els permisos, tret dels assumptes propis, caldrà presentar el justificat pertinent amb motiu, dia i hora del permís realitzat.

Per a la resta de supòsits, s'estarà al que disposa el reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol.

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

### **Article 15.- Llicències no retribuïdes.**

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

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

### **Article 16. Excedències**

#### **1. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla**

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial *de constitució* de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

## **2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars**

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

## **3. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència**

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el

cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

#### **4. Excedència voluntària per violència de gènere**

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere

#### **5. Altres excedències**

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

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

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

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

3.- Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a tres anys, per tenir cura d'un fill/a que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa o per adopció, i es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donaran dret altre cop a un nou període d'excedència.

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

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

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

5.- Es podrà concedir excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de dos anys i una màxima de quinze, quan el cònjuge o amb qui es conviu resideixi en un altre municipi per haver obtingut destinació definitiva en l'Administració o Entitat Pública com a laboral o funcionari.

## **Article 17. Reduccions de jornada**

### **1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució**

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

### **2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

3. 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 aquesta llei 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:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a 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.
- c) 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.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

### **CAPÍTOL III. ACCÉS I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.**

#### **Article 18. Departament de RRHH i Registre de Personal.**

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

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

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

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

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

#### **Article 19. Organització del treball.**

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

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

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

#### **Article 20.- Classificació professional. (Veure annex 1)**

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i emplacements en què poden ser agrupats/des els

funcionaris/es i el personal contractat laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin.

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

D'acord amb l'article 25 de la Llei 30/84, s'estableixen cinc grups de classificació, d'ordenació per feina o categories.

El funcionari de carrera té dret, d'acord amb el que preveu l'Art. 141 del RDL 781/86, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que estiguin assignades. Aquest model també serà d'aplicació al personal laboral.

#### **Article 21.- Relació o catàleg de llocs de treball.**

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

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

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

- b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.
- c) Naturalesa (funcionari o laboral).
- d) Requisits, competències i perfil professional exigits per la seva execució, mèrits, formació específica, etc.
- e) Codi numèric d'identificació.
- f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que la ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.
- g) Sistema d'accés.

3.- D'acord amb la seva potestat d'autoorganització, la Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

4.- La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de Llocs de Treball.

5.- Anualment, la Corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, en el marc de la Mesa de Negociació i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

6.- La relació de llocs de Treball és pública. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual, o el de caràcter temporal.

#### **Article 22.- Oferta Pública d'Ocupació.**

1.- El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la Relació de Llocs de Treball formen l'Oferta pública d'Ocupació.

Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament, que no estiguin ocupats per personal fix de plantilla amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat temporal no superior a 18 mesos.

2.- L'Oferta Pública serà negociada amb els Representants dels Treballadors/es, que vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

#### **Article 23.- Selecció de personal i provisió del llocs de treball.**

1.- Almenys anualment, la Corporació informarà per escrit als representants dels treballadors/es del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'Informació dels Representants dels Treballadors en Matèria de Contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en Comissió d'Interpretació i Seguiment.

2.- De les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral el Representants de Personal.

#### **Article 24.- Adscripcions provisionals i comissions de serveis.**

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

- a) Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
- b) Provenents d'amortització de llocs.
- c) Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.
- d) Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.
- e) Per raons de servei.

2.- En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

- a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.

b) Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.

c) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball de provisió.

3.- L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria ostenti titulació o la formació que es requereix. Aquesta situació es mantindrà pel temps imprescindible o, per un termini màxim de dos anys.

Tot això es comunicarà als Representants de Personal. La seva durada podrà prorrogar-se per acord amb els Representants de Personal.

4.- El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertorqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits, o consolidació del grau, o categoria personal.

#### **Article 25.- Carrera professional. (Veure annex 1)**

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

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

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels treballadors/es de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús.

No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolida per cada dos anys de serveis ininterromputs, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseís.

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

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

#### **Article 26.- Promoció interna.**

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

2.- A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs – oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la Relació de Llocs de Treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys en el

grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

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

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

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

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

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

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

- a) Reconèixer el dret dels empleats públics locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.
- b) Que els procediments de selecció s'adaptin per tal de facilitar la promoció dels empleats públics de categories inferiors, valorant especialment la capacitat rebuda i els mèrits acumulats.
- c) L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del present Conveni per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50%. S'hi podran presentar a aquestes places de promoció interna tots aquells empleats públics de la corporació que reuneixin els requisits necessaris. En el cas de ser una sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta, es convocarà en oposició lliure.
- d) Facilitar l'adaptació de l'horari dels empleats/des públics/ques per assistir als cursos de promoció professional.

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

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

11.- La Corporació es compromet a facilitar l'ampliació de la jornada dels contractats a jornada parcial que voluntàriament es vulguin acollir, atenent als

anys d'antiguitat a l'empresa, i les necessitats del servei on desenvolupa el seu treball.

12.- L'Ajuntament es compromet a la no utilització d'Empreses de Treball Temporal (ETT).

### **Article 27.- Formació professional.**

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

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

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

2.- Les accions formatives podran ser de dos tipus:

a) Organitzades per la Corporació.

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

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

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

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

Pels responsables de la Corporació es donarà trasllat als representants del Personal, de tots aquests cursos i tota aquella informació que publiquin els Diaris Oficials i sigui d'interès pel col·lectiu d'empleats.

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

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

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

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

#### **Article 28.- Funcionarització.**

1.- La Corporació, amb negociació prèvia amb la representació sindical i en el marc de la Mesa de Negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/88, de 28 de juny; i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriuïn aquests llocs.

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

- a) Les proves seran adequades al nivell professional del Cos o Escala corresponent.
- b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.
- c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.
- d) En el marc de la Mesa de Negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

## **CAPÍTOL IV. CONDICIONS ECONÒMIQUES.**

### **Article 29. Retribucions i increment salarial.**

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

El personal podrà ser retribuint, al menys, pels següents conceptes:

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

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

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

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

Es podran percebre complements de destí superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior.

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

Aquests condicions poden ser les següents:

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

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

d) Complement de productivitat.

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

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

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

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

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

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

### **Article 30.- Increment de retribucions pel 2007. Clàusula de revisió.**

Els increments retributius per l'any 2007 seran com a mínim l'augment previst per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a tota la Funció Pública.

Anualment, les retribucions del personal s'incrementaran segons la previsió de l'IPC realitzada pel Govern en els PGE.

### **Article 31.- Negociació de les condicions retributives.**

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

### **Article 32.- Plus de nocturnitat.**

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22:00 a 06:00 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

### **Article 33.- Nòmines, Pagues extraordinàries i antiguitat.**

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

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

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

4.- Els/les empleats/des públics/ques de la Corporació percebran l'antiguitat per triennis vençuts i de forma automàtica d'acord amb el grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides a la Llei de Pressupostos de cada any. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la resta de la Funció Pública.

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

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

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

#### **Article 34.- Gratificacions i hores extraordinàries.**

Les parts firmants d'aquest Conveni, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la

voluntat de la no realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

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

2.- Els representants del Personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.

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

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

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

Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22:00 i les 06:00 hores i, les festives seran les que es facin en dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador. Les nocturnes festives seran les hores compreses entre les 22:00 i les

06:00 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador o treballadora.

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

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

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

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

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia feiner es compensarà amb dues hores de descans.
- b) Una hora extraordinària efectuada en dia feiner i nocturna es compensarà amb dues hores i mitja de descans.
- c) En festius, les hores extraordinàries no es compensaran, sinó que s'abonaran.

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

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

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

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

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

### **Article 35.- Treballs de categoria diferenciada.**

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques deferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les

circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

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

### **Article 36.- Dietes i indemnitzacions per raons del servei.**

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

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

b) Desplaçament a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0'29 euros / quilòmetre

Moto: 0'29 euros / quilòmetre

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

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

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

Allotjament	35,00 euros
Manutenció	30,00 euros
Dieta sencera	65,00 euros

L'import s'actualitzarà automàticament cada any segons l'augment de l'IPC de Catalunya.

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

## **CAPÍTOL V. PRESTACIONS SOCIALS.**

### **Article 37.- Incapacitat temporal: malalties i accidents.**

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

2.- En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 48 hores, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei.

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

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

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

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

#### **Article 38.- Assistència jurídica.**

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

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

#### **Article 39.- Cobertura de riscos.**

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

2. L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança de Responsabilitat Civil, en general per a tots el treballadors i treballadores de la Institució.

#### **Article 40- Pla de Pensions.**

L'Ajuntament de Cànoves i Samalús i els representants del personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per al personal en el moment de la jubilació, constituïran, abans del 31 de desembre de 2007, una Comissió Redactora del Pla de Pensions destinat a tots els treballadors de l'Ajuntament, amb una relació contractual indefinida. L'adscripció tindrà caràcter voluntari i consistirà en l'aportació econòmica de l'Ajuntament.

L'Ajuntament de Cànoves i Samalús aplicarà anualment un 0,5% sobre la despesa de l'any anterior corresponent al conjunt de les retribucions meritedes pel personal funcionari per retribucions bàsiques, complement de destí, complement específic i complement de productivitat o conceptes anàlegs.

#### **CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI.**

#### **Article 41.- Règim disciplinari.**

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

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

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

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

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

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

#### **Article 42.- Protecció de la dignitat.**

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

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

## **APÍTOL VII. GARANTIES SINDICALS.**

### **Article 43. Drets dels afiliats/des.**

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

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

### **Article 44.- Informació sindical.**

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

Conseqüentment, se'ls facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la Corporació; la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al Capítol I i les ordres del dia i actes del Ple i Comissió de

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

#### **Article 45. Tauler d'anuncis.**

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

#### **Article 46.- Facultats de la representació col·lectiva.**

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

- 1.- Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc., de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- 2.- No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni.
- 3.- La Corporació facilitarà a la representació del personal el local i els mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.
- 4.- Tots els membres de la representació del personal disposaran de 180 hores anuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades.

5.- Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

6.- La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

7.- Els representants tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació, prèvia comunicació per escrit al consistori. L'assistència a cursos de formació sindical no li seran descomptats del seu crèdit horari.

8.- Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

9.- Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.

10.- Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat/da. En el supòsit que

sigui necessària la modificació de les condicions de treball es farà tenint en compte la millor estabilitat possible dels representants dels empleats/des públics/ques d'aquesta Corporació. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

#### **Article 47.- Competència i representació col·lectiva.**

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

- 1.- Rebre informació de tots els assumptes de personal.
- 2.- Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- 3.- La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions en matèria de personal. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.
- 4.- La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- 5.- La garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

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

#### **Article 48. Assemblees.**

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

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

- a) Els representants dels treballadors/es.
- b) Els Delegats de les Seccions Sindicals reconegudes.
- c) Un mínim d'un 40% dels empleats/des.

2.- Correspon al President de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni.

- e) Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

#### **Article 49. Serveis mínims.**

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

### **CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL.**

#### **Article 50. Salut laboral.**

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

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

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

2.- La Corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors/es en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al/la treballador/a, als seus companys/es o a terceres persones.

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

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

#### **Article 51.- Revisió mèdica.**

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

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

#### **Article 52.- Protecció de l'embaràs.**

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

#### **Article 53.- Roba de treball. (Veure annex 1)**

1.- La Corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al normal o que requereixin especials mesures de seguretat i

protecció, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys dues vegades a l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

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

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

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

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

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

## **DISPOSICIONS FINALS**

**Primera.-**

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

#### **Segona.-**

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

#### **Tercera.-**

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

#### **Quarta.-**

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

#### **Cinquena.-**

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

**Sisena.-**

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

Manifesta el Sr. Alcalde que hi ha un error en el redactat i que la vigència del conveni es des de l'1 de gener de 2008 fins el 31 de desembre de 2009.

Posat l'afer a votació es aprova per majoria absoluta amb els vots a favor dels regidors del PSC i CiU i l'abstenció de la resta de grups.

Propostes del grup EPCS

**9.- El nostre grup no recolza la inclusió del sector de Can Teixidor en el POUM.**

Manifesta el regidor D'EPCS, Sr. Delgado que vol que quedi constància que el seu grup no està d'acord en el que es va aprovar en el POUM sobre el polígon de Can Teixidor.

El regidor d'ERC, Sr. Pujolàs, manifesta que entre l'aprovació inicial i la provisional del POUM hi han molts canvis i que demanaria que hi hagués més transparència i que tots aquests canvis s'haguessin comentat.

El Sr. Alcalde manifesta que la documentació estava a l'abast de tothom i que no es pot tenir manca de coherència política i de serietat. El regidor Sr. Delgado manifesta que el POUM te 20.000 fulls i que es molt difícil anar al dia de tot. Manifesta que la seva posició es seriosa.

**10.- Proposta per no portar a terme per decret d'alcaldia el desenvolupament de les normes del Pla Parcial del Sector número 1, corresponent al POUM en tràmit.**

El regidor d'EPCS Sr. Delgado, manifesta que el seu vot favorable al POUM va ser per poder negociar amb els beneficiaris i aconseguir més equipaments pel municipi, però que creu que no es correcta fer una aprovació del Pla Parcial per Decret d'Alcaldia, sense cap tipus d'informació als representats dels diferents grups polítics.

El Sr. Jurado manifesta que sempre serà la Comissió d'Urbanisme de Barcelona la que prendrà la decisió final i pregunta perquè es fa per Decret ara i no després de l'aprovació definitiva del POUM.

El Sr. Alcalde manifesta que en una reunió informativa prèvia, ell ja va informar de que faria l'aprovació inicial del Pla Parcial per resolució de l'Alcaldia, ja que es una potestat de l'Alcaldia, no així l'aprovació provisional i que si li compet al Ple.

El regidor d'ERC, Sr. Pujolàs li manifesta a l'Alcaldia que va dir que l'estètica del municipi es decidiria entre tots.. El Sr. Jurado manifesta que mai va saber exactament perquè se'ls feia venir i que li va sorprendre que no estigues present el membre d'ERC. El Sr. Alcalde manifesta que per telèfon ja va dir de que es tractava la reunió i que va convocar a les forces que varen signar el document d'acord.

Arribats a aquest punt, per part del regidor Sr. Delgado, es demana que no es voti aquest punt.

**11.- Demanem una aportació a tots els locals socials del poble de material informàtic, i connexió a Internet.**

El Sr. Delgado manifesta que calen ordinadors als locals socials del poble perquè tots els veïns es vagin familiaritzant amb aquesta noves tecnologies.

La regidora Sra. Sánchez pregunta al regidor Sr. Delgado si fa una proposta o una demanda, ja que si es tracta d'una proposta caldrà tenir-ho en compte en el pressupost abans d'acordar res.

El Sr. Delgado manifesta que el que el seu grup vol es que hi hagi connexió ADSL per tothom i que no cal amagar-se amb subterfugis legals. El Sr. Alcalde manifesta que cal fer be les propostes i que els locals socials es regeixen per ells mateixos.

Posat l'afer a votació es desestimat amb els vots en contra del PSC i CiU i el vot a favor de la resta de grups.

**12.- Dotació de pressupost a tots els locals socials del poble per realitzar un programa d'activitats culturals a través de les Associacions de Veïns.**

El Sr. Delgado manifesta que es vol dinamitzar la vida cultural del poble a través dels locals social i que per això cal dotar-los de contingut econòmic. El Sr. Alcalde manifesta que si hi ha alguna petició d'alguna associació, s'atendran d'acord amb el reglament de subvencions aprovat per l'Ajuntament i d'acord amb el pressupost municipal. El regidor del PPC, Sr. Jurado, manifesta que falta una normativa bàsica en els locals socials i que s'està funcionant de forma bastant anàrquica i que els locals estan bastant

desaprofitats. El Sr. Delgado manifesta que el seu grup proposa que l'Ajuntament sigui una eina i no qui dirigeixi i digui quines coses s'han de fer i qui les ha de fer.

Posat l'afer a votació es desestima, amb els vots en contra del PSC i CiU, els vots a favor dels regidors d'EPCS i PP i l'abstenció del regidor d'ERC.

**13.- Entenem que avui tots estem conscienciats de la falta d'aigua, és per això que proposem que les obres destinades a la millora d'estalvi d'aigua realitzades per qualsevol propietari, no els suposi cap despesa de taxa municipal.**

El Sr. Delgado manifesta que el seu grup vol que aquelles persones que facin qualsevol tipus d'obra que comporti aconseguir un estalvi d'aigua, no hagin de pagar cap impost. La regidora Sra. Aguilera, manifesta que per fer aixà cal una modificació de les ordenances fiscals, explicant el Sr. Serrat, del grup de CiU, la diferència entre taxa e impost. El Sr. Alcalde manifesta que es pot estudiar per tal de que entre en vigor l'any vinent.

Posat l'afer a votació es desestima amb els vots en contra dels regidors del PSC i CiU, l'abstenció del regidor del PPC i els vots a favor dels regidors d'ERC i EPCS.

**14.- Tots sabem que la nostra escola ha quedat petita, d'acord amb el que va indicar el Sr. Alcalde al ple extraordinari celebrat el dia 13 de novembre, el primer que cal per ampliar l'escola és tenir terrenys que no tenim, fet que està contemplat en el POUM. Entenem doncs que un cop aprovat definitivament el POUM, es destinarà el terreny per la construcció d'una nova escola, estariem parlant d'anys i els més perjudicats seran els nens juntament amb el**

professorat. Els nens no tenen capacitat per entendre que per poder tenir aula de música, fan classe a una cargola habilitada aquest any, però els pares si tenen aquesta capacitat. És per tot això que demanem una explicació als pares i la opció de decidir si és factible esperar el temps per a la construcció d'una nova escola, o bé si s'estimen més construir a continuació de l'edificació existent, com està preparat.

Explica el Sr. Delgado que el pares haurien de decidir si volen esperar a que es faci una nova escola o si es construeix al costat de la que ja hi ha.

El Sr. Pujolàs llegeix l'al·legació número 8 de les formulades al Pla Parcial pel seu grup i afegeix que si cal anular la zona d'equipaments per fer-hi pisos, es millor que s'hi faci una escola.

El Sr. Alcalde manifesta que la zona per equipaments es el triple del que marca la Llei i manifesta que té un escrit del Director de la Escola, el qual llegeix, en el que tot el professorat manifesta el seu voluntat de no fer ampliacions i si una nova escola.

La regidora Sra. Cortes manifesta que sempre s'ha dit que la escola estava preparada per una ampliació.

La regidora Sra. Aguilera manifesta que no es el mateix ampliar quatre classes que dues línies senceres.

Posat l'afer a votació es aprovat per unanimitat.

15.- Creiem necessari la instal·lació d'una pèrgola on l'autocar recull els nens a Cànoves Residencial, ja que en cas de pluja o condicions atmosfèriques adverses, no estan resguardats.

El Sr. Alcalde mostra la seva conformitat amb la proposta, i s'aprova per unanimitat.

**16.- Sol·licitem la col·locació de bústies per correu dintre del recinte del consistori pels veïns de les zones disseminades, ja que l'horari de funcionament de l'oficina de Correos els representa un problema.**

El regidor Sr. Delgado manifesta que retira la proposta però que demana a l'Ajuntament que informi al Ple de que s'ha de fer amb el repartiment i que hi hagi total transparència.

**17.- Demanem que l'Ajuntament es faci càrrec de les despeses corresponents a l'estudi de viabilitat per cultivar plantes medicinals a terres propietat del Sr. Josep Cuch, pel desenvolupament econòmic-social del poble.**  
**Adjuntem un pressupost i informació sol·licitada al Centre Tecnològic Forestal.**

El regidor Sr. Delgado manifesta que no disposen encara del pressupost escrit, però que esta sobre uns 2000 o 3000 €, i que es demana que sigui l'Ajuntament qui pagui aquesta quantitat perquè serà una forma de crear llocs de treball i donar creixement al poble.

El regidor Sr. Roig demana poder tenir la documentació i estudiar-la abans de poder dir res, tot i que no acaba de veure massa clar que es puguin donar diners a una empresa privada que si te finalitat de lucre.

El Sr. Delgado manifesta que el que es vol es que l'Ajuntament pagui només l'estudi. El Sr. Alcalde li proposa al Sr. Delgado que retiri aquest punt de

l'ordre del dia i que el torni a presentar quan tingui la documentació, petició a la que accedeix el ponent.

### **18.- Afers urgents.**

No se'n presenten.

### **19.- Precs i preguntes.**

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a les preguntes formulades pel grup d'ERC.

1) En relació al Pla parcial del sector 1, aprovat inicialment per decret d'Alcaldia núm. 65, de 14 de desembre de 2007, i pel que fa als actuals terrenys públics de la pista poliesportiva i de l'aparcament adjacent, que també utilitza l'escola, quatre preguntes:

1.1. ¿Quin tipus de permuta fa l'Ajuntament i amb qui?

Contesta el Sr. Alcalde que no es fa cap permuta, sino una reparcelació.

1.2. Si així fora, ¿està recollit en algun conveni, encara que no s'hagi aprovat?

Contesta el Sr. Alcalde que no es fa cap conveni.

1.3. Atès que s'hi faran pisos, ¿quina valoració econòmica en fa l'Ajuntament?

Contesta el Sr. Alcalde que es un tema cadastral i no de l'Ajuntament.

1.4. Atesa la titularitat pública dels terrenys ¿qui es beneficiarà del canvi de lloc de la pista, l'Ajuntament o Renta Corporación?

Contesta el Sr. Alcalde que ningú.

2) En relació al POUM provisional i Renta Corporación,

2.1. ¿Ha tingut lloc alguna reunió entre les altres forces polítiques del consistori (equip de govern PSC+CIU, Entesa i PP) i Renta Corporación?

Contesta el Sr. Alcalde que no.

2.2. Si així fora, volem que s'informi el Ple si s'han obtingut avenços en l'obtenció d'equipaments i serveis no previstos en el POUM provisional.

Contesta el Sr. Alcalde que s'informarà puntualment de tot.

3) Als propietaris dels terrenys afectats pel Pla parcial del sector 1, ¿algú els informarà de com els afectarà la urbanització del sector o s'esperarà a la constitució de la junta de compensació?

Contesta el Sr. Alcalde que si, tal i com quedi el Poum i es constitueixi la Junta de Compensació.

4) En el Ple del 27 de setembre de 2007, a partir d'una proposta plantejada per l'Entesa quant a publicitat de la informació i dels acords de l'Ajuntament feta en els locals municipals, tothom va coincidir en la necessitat que els acords presos per l'Ajuntament en Ple o per l'equip de govern figuressin en el web municipal. A dia 22 de gener de 2007, el darrer Ple que hi és penjat és el del 28 de juny i, pel que fa a la Junta de Govern, la darrera acta que hi ha és la del 6 de juliol. ¿Quan es posaran al dia, per a coneixement de tothom, les actes del Ple i de la Junta de Govern, com també els decrets d'Alcaldia que afecten el futur del municipi, com ha estat el cas del que ha aprovat inicialment el Pla parcial del sector 1?

Contesta el Sr. Alcalde que ja es va fent i que, mica en mica, es farà del tot.

5) En les bases de convocatòria per a la contractació de personal que s'han aprovat recentment per Junta de Govern Local (21 de desembre de 2007), no es té en compte la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público*, publicat en el BOE número 89, de 13 d'abril de 2007, pàgines 16270-16298.

Aquesta llei, que s'aplica també a les administracions de les entitats locals (article 2), diu que en el seu títol IV (*Adquisición y pérdida de la condición de servicio*) capítol I (*Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio*), concretament en l'article 60.2 (òrgans de selecció):

*"El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección."*

¿Per quina raó o en virtut de quina altra disposició legal no s'està aplicant aquesta llei en els processos de selecció de l'Ajuntament de Cànoves i Samalús, quan sí que ho estan fent altres ajuntaments?

El Sr. Alcalde manifesta que en cap tribunal hi ha hagut mai cap tipus de personal dels que ha citat el regidor.

Per part del Sr. Secretari es dona lectura a les preguntes formulades pel PPC.

1.- Perquè no hem sigut informats els partits amb representació en el consistori al respecte del canvi de propietat de 172.000 m2 de la finca de Can Serra i de la totalitat de la finca registral 2223 afectades les dues per el POUM?

El Sr. Alcalde contesta que l'Ajuntament no en té coneixement oficial.

2.- Degut a aquest canvi, ¿Quina afectació pot representar per l'adequat desenvolupament del POUM?

El Sr. Alcalde contesta que no ha de representar cap afectació.

3.- Te explicació convincent l'Ajuntament per demostrar que el pagament de 18.239.398,05 € per els terrenys de Can Serra per part de la empresa FBEX Promo Inmobiliaria SL a la empresa Renta Corporación Real Estate no ha sigut una especulació urbanística?

El Sr. Alcalde manifesta que l'Ajuntament no es Hisenda i que no li influeix el preu de compra/venda entre empreses.

4.- Quants m2 estan inclosos en el Pla d'Ordenació Urbanística Municipal (POUM) com zones d'equipaments municipals? (incloent la finca de Can Serra).

El Sr. Alcalde contesta que no li pot contestar amb exactitud en aquest moment i que ho farà en el proper ple.

5.- Quants m2 estan inclosos en el Pla d'Ordenació Urbanística Municipal (POUM) com zones d'equipaments supramunicipals? (incloent la finca de Can Serra).

El Sr. Alcalde li contesta que cap.

6.- De la quantitat de m2 confirmats a través de les dues preguntes anteriors...Quina documentació por aportar l'Ajuntament com prova irrefutable confirmant l'anterior?

El Sr. Alcalde contesta que el propi POUM.

7.- Del document signat entre els partits amb representació política en el consistori, menys ERC respecte l'acceptació i signatura del document pels altres partits, tot i es cert i no se'ns ha guardat cap informació rellevant que podria haver fet canviar negativament la votació favorable de la resta de partits signants?

El Sr. Alcalde contesta que no s'ha amagat cap informació, ni rellevant ni no rellevant.

I no havent més assumptes a tractar, per part de l'Alcaldia s'aixeca la sessió a les 21.30 hores, acordant-se la redacció de l'esborrany de l'acte d'acord amb els paràmetres que disposa l'article 110 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.