

**ACORD DE FUNCIONARIS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE
LLIÇA D'AMUNT**

CAPITOL I. CONDICIONS GENERALS.

Article 1.- Àmbit personal.

Les disposicions d'aquest acord són d'aplicació i vinculen al personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt. En totes aquelles qüestions no especificades en aquest conveni els serà d'aplicació La Llei 7/2007 de 12 d'abril (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

Article 2.- Vigència i durada.

1.- El present acord tindrà una durada de tres anys, i entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2010.

Es considerarà prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius si no existís denuncia expressa de qualsevol de les dues parts sobre la rescissió o revisió, formulada per qualsevol d'elles amb una antelació mínima de dos mesos a la data del venciment.

2.- Els imports que es recullin en els diferents apartats d'aquest acord s'incrementaran anualment segons el que determini la legislació vigent de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari.

3.- Garanties.- Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre del present acord per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu.

Les condicions d'aquests Acord poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei.

4.- Vinculació a la totalitat.- El present Acord forma un tot únic i indivisible, i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

Article 3 – Comissions

Per tal de fer el seguiment i desenvolupament d'aquest acord es creen les següents comissions que es gestionaran segons el reglament intern de cadascuna.

En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació o aplicació ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

3.1.- Comissió d'interpretació, estudi i seguiment.

Aquesta comissió té per objecte la interpretació, estudi i seguiment d'aquest acord.

3.2.- Comissió de descripció i valoració de llocs de treball.

Aquesta comissió té per objecte el manteniment, valoració i actualització de la descripció dels llocs de treball.

3.3.- Comissió de formació.

Aquesta comissió ha de tractar els temes de formació i reciclatge dels treballadors municipals i comptarà amb una dotació pressupostària quina quantitat econòmica anual es determinarà en el seu reglament intern.

3.4.- Comissió social i de cobertura sanitària.

Es constitueix la comissió de fons social i cobertura sanitària i comptarà amb una dotació pressupostària anual que es determinarà en el seu reglament intern.

CAPÍTOL II – RETRIBUCIONS

Article 4 - Política retributiva per als anys 2008-2010

1. Per al període de vigència d'aquest acord, l'increment retributiu sobre tots els conceptes de caràcter fix i periòdic serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'estat per a cada exercici.
2. S'acorda implementar una nova política retributiva per a tot el personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, resultant de la valoració de llocs de treball que s'està portant a terme.

Article 5 – Serveis extraordinaris.

Serveis extraordinaris

Es consideren serveis extraordinaris aquells que excepcionalment, per motiu d'urgència i sempre mitjançant autorització, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball.

No es consideraran hores extraordinàries, aquelles hores que realitzin fora de la jornada laboral les persones que ocupin llocs de treball de responsabilitat (ho determinarà la valoració de llocs de treball) ja que, aquestes tasques es troben remunerades amb un complement addicional en el full salarial.

Els llocs de treball que ocupin els tècnics amb complement de disponibilitat i/o flexibilitat i que hagin de compensar les hores extraordinàries treballades, ho faran a raó de 1h treballada per 1h festiva.

No obstant i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a limitar els serveis extraordinaris. Per tant, en cap cas la prestació de serveis extraordinaris tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'urgència.

S'intentarà que les hores realitzades com a extraordinàries siguin compensades amb dies festius no retribuïts, d'acord amb el barem següent:

Per cada hora en dia feiner: 1h 30' festiva.

Per cada hora nocturna en dia feiner o diürna en festiu: 1h 45' festives

Per cada hora nocturna en dia festiu: 2h festives.

Es considerarà horari nocturn els treballs realitzats entre les 22h i les 6 hores.

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre amb el consentiment del cap d'àrea o Regidor/a corresponent, així mateix es gaudiran com a festius de comú acord amb el responsable d'Àrea corresponent i l'Àrea de RRHH i es tindrà sempre en compte les necessitats del servei.

En els supòsits de causes imprevistes, com malaltia o accident que suposin una absència llarga en el temps del lloc de treball s'haurà de contractar temporalment, en el termini més breu possible, una substitució abans que el personal de l'Ajuntament hagi de realitzar serveis extraordinaris.

En el supòsit que les tasques realitzades com a extraordinàries s'hagin de compensar econòmicament, es farà segons el quadre de gratificacions que es detalla;

	Feiners	Feiners Nocturns	Festius	Festius Nocturns	Diürns Festa Major, festes de Nadal, Cap d'Any i Reis.	Nocturns Festa Major, festes de Nadal, Cap d'Any i Reis.
Grups A1, A2	18€	22€	22€	28€	26€	32€
Grups C1, C2 i APG	14€	18€	18€	23€	21€	26€

Article 6 – Dietes i quilometratge

Les indemnitzacions per aquest concepte, segons les determinacions de la llei, s'estableixen en les següents quantitats:

0.319 € per km.

113,22€ per dieta i 25,5 € per mitja dieta.

Sempre que existeixi la possibilitat raonable d'utilitzar els mitjans de transports públics per efectuar els desplaçaments per raons de treball, aquest sistema serà el que s'haurà d'utilitzar, i per tant no generarà dret de compensació per quilometratge. El cost d'aquest desplaçament serà assumit per l'Ajuntament.

CAPÍTOL III – JORNADA LABORAL, CALENDARI LABORAL I VACANCES

Article 7 – Jornada Laboral

Sense perjudici de les jornades parcials que puguin establir-se segons l'especificat a la relació del lloc de treball, la jornada de treball de tot el personal serà de 37 hores i mitja hores setmanals de dilluns a divendres com a jornada completa, amb caràcter general i durant la vigència d'aquest acord.

Es reconeix la possibilitat de realitzar reducció de jornada pels motius que reconeix la legislació vigent en matèria de conciliació laboral i familiar o per previ acord entre parts, sempre tenint en compte les necessitats del servei.

Pel personal de l'Ajuntament, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores. Així mateix, com a norma general, també hi ha d'haver un descans setmanal de 48 hores ininterrompudes.

7.1.- Oficines i Serveis Tècnics.

La jornada pel personal afectat computarà a tots els efectes a raó de 37,5 hores setmanals, tot i que la repartició exacta d'hores anuals es reflectirà en el calendari laboral que es facilita al personal i que s'elabora conjuntament entre les parts.

Dintre de la jornada setmanal es realitzarà l'horari que inclou dues tardes i que es repartirà de la següent manera.

De dilluns a divendres;

Hora d'inici: 08:00 hores.

Hora de finalització: 14:00 hores.

Hi haurà 60 minuts de flexibilitat a la hora d'inici de la jornada (de 8 a 9 i de 14 a 15 hores), recuperables dins la mateixa jornada.

En horari de tardes no hi haurà flexibilitat i el personal es repartirà les tardes de manera que el servei quedi cobert.

7.2 - Assignació a grups.

El personal de l'Ajuntament afectat per aquest pacte podrà escollir, el grup A (dilluns i dimecres) o B (dimarts i dijous) de forma voluntària, sempre i quan quedin garantits els següents aspectes:

- La plantilla quedi repartida uniformement en els dos grups atenen a criteris de quantitat i funcionalitat.
- Les necessitats de l'Ajuntament quedin cobertes les tardes de dilluns a dijous.

En cas d'interessos comuns entre diversos treballadors que descompensin els grups, s'estarà a més del que s'estableix a l'article 13, al criteri de preferència en funció de l'antiguitat com a treballador de l'Ajuntament.

En cas d'igualtat d'antiguitat, i una vegada escoltades les parts, serà el/la regidor/a de Recursos Humans qui decidirà el grup assignat definitivament.

No es podrà modificar l'assignació de grup a excepció de casos degudament justificats.

Durant el mes de novembre de cada any es podrà tornar a escollir grup per l'any següent aplicant-se el mateixos criteris que els aquí recollits.

7.3.-Valor del dia de treball.

El dia de treball tindrà sempre el mateix valor en nombre d'hores amb independència de que es treballi o es gaudeixi com a festiu.

7.4 - Jornada d'estiu.

Els mesos d'estiu i segons calendari laboral acordat entre les parts, es realitzarà jornada intensiva en horari de matí i de dilluns a divendres.
Es respectarà la flexibilitat horària.

Article 8 – Calendari laboral

Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, el nombre d'hores de treball es calcularà descomptant els dies naturals que tingui l'any:

- Els dissabtes i diumenges que hi hagi.
- Els festius oficials que es fixin per la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els dos dies festius locals.
- Els 23 dies laborables de les vacances.

El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any. Els dies hàbils que s'hauran de treballar cada any, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera...).

Durant el mes de desembre quedarà fixat el calendari per a l'any següent.

Article 9 – Vacances

Tots els treballadors gaudiran anualment de 23 dies laborables de vacances. Als efectes d'aquest article no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a determinats horaris.

S'hauran de gaudir com a màxim des del dia 1 de gener de l'any en curs fins al 31 de gener de l'any següent.

Es gaudiran preferiblement de l'1 de juliol al 31 d'agost, sempre respectant les necessitats del servei.

Si durant les vacances d'estiu el treballador té una malaltia o un accident que l'obligui a estar hospitalitzat, les vacances s'interrompran, un cop presentada la baixa. El treballador podrà reprendre el període de vacances corresponents a l'any natural, quan obtingui l'alta mèdica, sempre que encara es trobi dins l'any natural, previ acord entre l'Ajuntament i sempre atenent a les necessitats del servei.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís per maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, l'empleada pública tindrà dret a gaudir de les seves vacances en dates diferents, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que correspongui.

Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances serà la part proporcional corresponent.

9.1.- Personal centres escolars

El personal al servei dels centres escolars, docents o no incloses les escoles bressol es regirà per un calendari laboral específic. Aquest, així com les especificitats que puguin tenir quedarà recollit en un annex que serà actualitzat cada any a fi de recollir de manera correcta les festivitats que s'estableixen.

9.2 – Brigada d'obres.

9.2.1 - Jornada.

La jornada laboral pel personal afectat serà de 37,5 hores a la setmana per tot l'any, que en el còmput anual serà el vigent per a la funció pública. L'horari diari es recull al calendari establert entre les parts i que es confecciona d'acord a les festivitats anuals.

9.2.2 - Vacances.

Durant els períodes vacacionals el personal s'haurà de repartir equitativament, el 50% del personal en el mes de juliol i el 50% restant dins el mes d'agost, així mateix es farà pels torns de Setmana Santa i Nadal.

Dins del mes de maig de cada any han d'estar demanades i autoritzades les vacances pel citat període.

Els criteris fonamentals a efectes d'assignació de vacances seran els de cobrir les necessitats del servei.

10 - Assumptes propis.

Els treballadors afectats per aquest acord disposaran de nou dies per assumptes propis amb dret a remuneració durant l'any.

Article 11 – Altres qüestions relacionades amb horaris.

Els treballadors que cursin estudis en centres d'ensenyaments oficials per obtenir un títol acadèmic o professional tindrà preferència a escollir el torn de treball.

El personal que realitza part de la jornada de treball en un horari igual o superior a 6 hores ininterrompudes gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris per esmorzar computables com a treball efectiu.

Aquesta interrupció no podrà afectar al funcionament normal del servei de forma que cada cap d'Àrea podrà distribuir la pausa esmentada per tal que no sigui absent a l'hora més del 50 % del personal adscrit a la mateixa unitat administrativa. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals la pausa es realitzarà fora dels horaris d'atenció al públic, i en el cas de que això no sigui possible, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús i sense que en cap cas s'admeti la compensació.

CAPÍTOL IV – CONDICIONS ESPECIALS

Article 12 – Assistència jurídica.

L'Ajuntament garanteix la defensa jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte penal derivat del desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació. L'assistència jurídica a que es refereix aquest article abastarà els procediments penals per fets ocorreguts en acte de servei, respecte de tercers. Quedant exclosos els supòsits de infracció penal per conductes causades amb dolo o culpa i que puguin ser imputades al treballador o en el seu cas a l'Ajuntament.

Article 13 – Pòlissa d'assegurances d'accident.

L'Ajuntament té subscrita una assegurança per a tot els treballadors, la cobertura de la qual abastarà la mort o la incapacitat permanent derivades de contingències professionals, com a accident de treball o malaltia professional.

La cobertura serà de 60.000 € per mort o invalidesa professional per accident i 90.000€ per invalidesa definitiva per accident.

Article 14 – Responsabilitat civil.

L'Ajuntament garanteix la cobertura de la responsabilitat civil al seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, mitjançant una assegurança amb una suma assegurada de 600.000 Euros. sempre que no sigui per un acte dolós.

Article 15 – Cost renovació carnet de conduir .

L'Ajuntament es farà càrrec del cost de la renovació del carnet de conduir del personal quan el lloc de treball que ocupi principalment, comporti la conducció de vehicles.

CAPÍTOL V – CONDICIONS SOCIALS

Article 16 – Llicències i permisos.

Els treballadors tindran dret a gaudir dels permisos i llicències que es recullen a la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (annex 1), així com el que s'especifiqui al respecte en la resta de legislació vigent pel funcionari públic.

Per estudis i deures inexcusables.

16.1.- El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització de exàmens finals i proves d'avaluació. En el cas que el treballador faci la seva jornada de nit, si no és possible un canvi de torn, el permís retribuït serà de tota la jornada immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència de les esmentades proves.

16.2.- El temps necessari per complir amb aquells deures inexcusables de caràcter públic o personal. Es considera com a deure inexcusable aquell incompliment que pot fer incórrer en responsabilitat i la seva imposició és determinada i emparada per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

En general.

Per a la concessió de qualsevol d'aquests permisos, el treballador haurà de sol·licitar-ho prèviament i haurà de justificar la necessitat de la petició. La sol·licitud s'haurà de fer amb una antelació mínima d'una setmana, excepte en aquells casos de causa imprevisible, sol·licitud que s'haurà de cursar amb la màxima urgència.

Article 17– Llicències no retribuïdes

El personal amb mes d'un any de servei efectiu a l'Ajuntament pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos cada dos anys. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 10 dies, es tramitaran amb la màxima urgència, quan el servei ho permeti.

Article 18 – Excedència voluntària.

Poden tenir una excedència voluntària per motius personals, aquells treballadors fixos que portin com a mínim un any d'antiguitat a l'Ajuntament.

Un mes abans d'acabar el període d'excedència, el treballador haurà de demanar la seva reincorporació.

El reingrés del treballador estarà condicionat a l'existència d'una vacant de la mateixa o similar categoria a la seva.

Per aquells treballadors amb una antiguitat igual o superior a 5 anys en el mateix lloc de treball, se li reservarà aquest fins a un màxim d'un any.

El dret a aquesta situació tan sols pot tornar a ser exercit pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys del final de l'excedència voluntària anterior.

Article 19 - Bestretes

Hi haurà tres modalitats:

1. - Els treballadors podran sol·licitar una bestreta a compte del 90 % de la nòmina mensual neta.
3. - Bestreta pel valor a dos mensualitats la qual es retornarà el 10% del seu valor total durant el període de deu mensualitats.
- 4.- Encara que les quantitats sobrepassin l' import de dues mensualitats, el treballador haurà de retornar-ho dintre del mateix exercici pressupostari.

Article 20 – Premis d'antiguitat.

Els treballadors que compleixin 25 anys de serveis continuats en aquest Ajuntament percebran, per una sola vegada, una gratificació de 1.500 € i 3.000 € quan assoleixin els 40 anys de servei continuat.

Article 21 – Ajut per a disminuïts.

Els treballadors que tinguin fills o parents de primer grau disminuïts físics o psíquics o sensorials que conviuen amb ells i estiguin sota la seva dependència econòmica rebran, prèvia sol·licitud, els següents ajuts mensuals:

Disminució de 1r grau (de 65% a 100 %)	222,21 € / persona
Disminució de 2n grau (de 50% a 64%)	166,66 € / persona
Disminució de 3r grau (de 33% a 49%)	111,10 € / persona

La concessió d'aquest ajuts es revisarà d'ofici periòdicament, sense perjudici que el beneficiari resti obligat a comunicar qualsevol variació que es produís en les circumstàncies que varen donar lloc a la concessió. Les ajudes finalitzaran per defunció de la persona disminuïda, pel cessament de la convivència o acabament de la dependència econòmica amb el beneficiari amb l'Ajuntament.

Aquests imports s'incrementaran anualment segons el que determinin les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari

Article 22.- Bossa d'estudis per a fills escolaritzats .

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament que convisquin amb fills que cursin estudis d'ensenyament en edat compresa de 0 a 16 anys, rebran la quantitat de 44,07euros durant el mes de setembre de cada any per a cada fill o filla.

Aquest dret és per un sol cònjuge en el supòsit de que els dos treballin al mateix Ajuntament.

El treballador ho ha de sol·licitar i haurà de presentar un document que testifiqui l'adscripció del seu fill o filla a un centre d'ensenyament primari o secundari reconegut pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, així com l' import pagat en concepte de llibres o matrícula d'escola bressol.

Aquest import s'incrementarà anualment segons el que determinin les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici pressupostari.

Article 23 – malaltia i / o accident.

A partir del tercer dia d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment , es puguin exigir per la no assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

Article 24- Cobertura econòmica.

Els primers 16 dies anuals de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna s'abonarà el complement necessari per assolir el 100 % de la retribució mensual. A partir del 17è dia, es percebrà el que estableixi la normativa vigent.

En cas de malaltia comuna o accident que exigeixi hospitalització durant el període en que duri l'ingrés, s'abonarà el complement necessari per assolir el 100 % de la retribució mensual.

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, es percebrà el 100 % de la retribució ordinària que correspongui.

En cas d'absència per indisposició, serà necessari comunicar-ho telefònicament al Servei de Personal. En el cas que es superin els tres dies en un any, aquestes absències es descomptaran de la nòmina.

CAPÍTOL VI – SEGURETAT I SALUT LABORAL

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de gestió del personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt i de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

En tal sentit, L'Ajuntament es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritats, la seguretat i la salut del personal al servei de l'Ajuntament. També es compromet a coordinar les actuacions dels seus departaments, seccions i/o unitats amb els serveis de prevenció.

L'Ajuntament manifesta el seu compromís amb l'objectiu bàsic de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, promoure la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores, mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals:

- Evitar els riscos
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar
- Combatre els riscos en els seu origen
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica
- Planificar la prevenció
- Substituir el que sigui perillós, perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill
- Avantposar les mesures de protecció col·lectiva a les individuals
- Facilitar les degudes instruccions al personal al servei de l'Ajuntament

Així mateix, l'Ajuntament es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut.

L'Ajuntament i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Article 25 – Comitè de seguretat i salut

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut a la feina. 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 de seguretat a la feina, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i les disposicions que la complementen.

El comitè de seguretat i salut, estarà format de manera paritària per tres representants del Comitè Unitari del Personal i tres representants de l'Ajuntament. La comissió ha de reunir-se de manera ordinària com a mínim un cop al semestre.

El Comitè de Seguretat i Salut funcionarà d'acord amb el que estableix el seu Reglament de funcionament intern.

El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

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

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

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

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.
- b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si s'escau.
- c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física del personal al servei de l'Ajuntament, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer i analitzar la investigació dels accidents i incidents ocorreguts en les dependències municipals i/o per part del personal al seu servei, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- e) Conèixer la matèria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

Article 26 – Delegat i/o delegada de prevenció.

A l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt la representació del personal nomenarà un/una delegat i/o delegada de prevenció, que notificaran per escrit a la Corporació i al l'Oficina Pública de Registre d'Actes, del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:
 - La planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
 - L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

- La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.
 - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
 - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut personal.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- e) A participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.
- En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

- 1 Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- 2 Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i , particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

Quan la informació estigui subjecte a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

- 3 Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer les circumstàncies.
- 4 Rebre de la Corporació les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'Ajuntament, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de col·laboració amb la inspecció de Treball i Seguretat Social.
- 5 Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball o/i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

- 6 Exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
- 7 Proposar a l'òrgan de representació del personal que adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 27.- Servei de Prevenció

34.1. El servei de prevenció és el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives. Assessoren i assisteixen a l'Ajuntament, al personal al seu servei o als seus representants, i als òrgans de representació especialitzats.

34.2. L'Ajuntament assumirà progressivament les activitats preventives amb recursos humans i materials propis d'acord amb la planificació dels desenvolupament dels sistema integral de gestió de la prevenció.

34.3. El servei de prevenció ha de proporcionar a l'Ajuntament l'assessorament i el suport que calgui segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:

- a) Dissenyar, aplicar i coordinar els plans i programes d'actuació preventiva.
- b) Avaluar els factors de risc que puguin afectar a la seguretat i salut dels treballadors/es,, en els termes que preveu l'article 16 la Llei de prevenció de riscos laborals.
- c) Determinar les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i vetllar per la seva eficàcia.
- d) Informar i formar als treballadors/es
- e) Prestar els primers auxilis i els plans d'emergència
- f) Vigilar la salut dels treballadors/es en relació als riscos derivats del treball
- g) Participar i assessorar al Comitè de Seguretat i Salut
- h) Assessorar en l'acompliment de les mesures preventives en matèria de coordinació d'activitats
- i) I totes aquelles que li atribueixin les lleis i la normativa concordant

En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a les 24 hores, i sempre que no superi les tres vagades en un any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al Servei de Personal. En el cas de no comunicar-ho o quan se superi el límit dels tres dies anuals, aquestes absències es descomptaran de la nòmina.

Article 28– Reconeixement mèdic i de vigilància en funció del lloc de treball.

28.1.- Una vegada superat el procés selectiu dels nous treballadors, l'Ajuntament a través de la empresa contractada a l'efecte, efectuarà un reconeixement mèdic al nou treballador.

28.2.- Tot el personal de l'Ajuntament tindrà la possibilitat de passar per un reconeixement mèdic voluntari un cop a l'any, que estarà adequat a les condicions específiques del lloc de treball. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat. Al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals.

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

Article 29 – Condicions de lloc de treball.

L'Ajuntament es compromet a dotar les dependències municipals del mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament i es valoraran les propostes que li siguin presentades en aquest sentit.

Article 30 - Plans d'auto protecció a cada centre de treball.

L'Ajuntament conjuntament amb el Comitè de Seguretat i Salut i la empresa encarregada a l'efecte, confeccionarà els plans necessaris per establir els sistemes d'autoprotecció a cada centre de treball que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment els primers auxilis, lluita contra incendis i plans d'evacuació.

L'Ajuntament, amb consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els treballadors/res encarregats/des de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de les formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de la Corporació i serà específica, adequada i suficient. Repetint-se anualment aquesta formació.

Article 31 – EPIS i vestuari i maquinària. L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball, de protecció individuals (EPI), així com el vestuari necessaris per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

L'Ajuntament s'assegurarà que els subministres als treballadors i treballadores de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per als treballadors/es. Instal·lant-se i donant-se la informació als treballadors/es per a la correcta utilització, així com les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades.

La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització dels mateixos serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient informatiu i/o sancionador, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

En el cas de deteriorament, trencament o peça defectuosa del producte i/o peça de roba, el/la treballador/a demanarà el canvi o la reposició, efectuant aquest canvi

immediatament o bé procedint al seu encàrrec i reposició amb el temps més breu possible. Si aquesta circumstància afecta a qualsevol EPI es deixarà, provisionalment, de fer la feina per al qual sigui requerit l'EPI esmentat.

Quan el/la treballador/a deixi el seu lloc de treball, o sigui requerit per l'Ajuntament, restarà obligat a tornar la roba de treball, que se li hagi lliurat en la darrera ocasió, al seu departament. En cas contrari, es podrà descomptar econòmicament per valor del cost del material no retornat.

Els uniformes i/o roba de treball seran obligatoris per als col·lectius que designi la Corporació i que es recolliran com annex al present acord. La no utilització, utilització incorrecte, o la que es faci fora de la jornada laboral dels mateixos serà objecte d'amonestació i/o obertura d'expedient sancionador, en el seu cas.

Article 32 - Avaluació de riscos a tots els centres de treball.

L'Ajuntament conjuntament amb l'empresa encarregada a l'efecte confeccionarà i mantindrà actualitzats els mapes de riscos laborals de tots els centres de treball.

En tal sentit, tots els centres de treball municipals o amb personal municipal, hauran de tenir realitzada l'avaluació inicial de riscos. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la re-avaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

L'Ajuntament proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball, s'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

Article 33- Relació trimestral dels accidents i incidents laborals.

L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc del Comitè de Seguretat i Salut. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i/o incidents, que garanteixi la participació efectiva dels delegats/des de prevenció. Aquest protocol serà aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut.

Article 34- L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències i en el context global de la ciutat. Per aquest motiu, hi ha aprovat i està en funcionament un protocol d'actuació de DDD i un altre d'aplicació de productes fitosanitaris que serveixen per regular, coordinar, controlar i vigilar les aplicacions en les seves dependències i/o espais oberts, la realització de tractaments amb productes fitosanitaris i/o plaguicides d'ús ambiental, tot plegat, amb la finalitat de minimitzar-ne el seu ús i evitar possibles riscos o accidents per a la salut.

Així mateix, es compromet a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 35 – Formació necessària i específica a la incorporació a l'Ajuntament.

L'Ajuntament conjuntament amb l'empresa contractada a l'efecte confeccionarà un pla de formació específica en relació a la prevenció de riscos laborals que serà d'obligada realització per part de tots els nous treballadors que s'hagin d'incorporar a l'Ajuntament.

Article 36 – Quan en un mateix centre de treball es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors/es autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergències.

L'Ajuntament informarà i donarà les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació als riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis i aquestes es diguin a terme en els centres de treball municipals, li requerirà l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors/es de l'Ajuntament, així com dels seu propis treballadors/es.

Article 37 – Farmacioles.

L'Ajuntament instal·larà farmacioles en totes les dependències municipals i vehicles oficials, col·locades en llocs de fàcil accés.

Article 38 – Treballs amb ordinadors.

Els treballadors que treballin amb ordinador tenen dret a unes revisions periòdiques de la vista, segons estableixin els serveis mèdics contractats per l'Ajuntament

Article 39 – Espai pels treballadors.

Tan aviat com sigui possible, s'habilitaran estances per us del personal dotades de cafetera i microones.

CAPITOL VII – OCUPACIÓ ESTABLE I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Article 40 – Integració de minusvàlids i llei d'igualtat

L'Ajuntament reservarà un 5% de places de la oferta pública d'ocupació per a persones que tinguin reconeguda la condició legal de minusvàlida, amb una discapacitat igual o superior al 33 %.

Aquesta reserva es concretarà en aquelles categories professionals i àrees funcionals en les quals la seva incorporació sigui més efectiva per a la prestació del servei públic, d'acord amb les capacitats del treballador i amb les condicions objectives de l'organització del treball.

Així mateix i atenent a la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta Corporació desenvoluparà en base a les necessitats existents, un pla d'igualtat que compleixi les disposicions vinculants de la llei referenciada.

Article 41 – Promoció interna

L'Ajuntament proposarà i acordarà posteriorment amb la Comissió delegada d'interpretació, estudi i seguiment i una vegada s'hagi realitzat l'estudi de la valoració de llocs de treball, les previsions més immediates de promocions internes així com els processos en promocions verticals i horitzontals.

En els casos d'establiment de plans organitzatius del personal i de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i comunicarà el seu contingut a la mateixa Comissió.

Article 42 – Mobilitat

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. Els canvis de treball del personal determinats per les esmentades mobilitat no podrà fonamentar-se en una mesura arbitrària. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, al de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.

En els casos d'establiment de plans organitzatius del personal i de projectes de racionalització de plantilla, l'Ajuntament passarà la informació corresponent, explicarà els criteris i comunicarà el seu contingut al Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL VIII – GARANTIES SINDICALS

Article 43.- Comitès d'empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, constituint-se a cada centre de treball amb un cens que sigui de 50 o més treballadors.

El nombre de membres del comitè d'empresa serà de 9 per un cens de 101 a 250 treballadors.

Els membres del comitè d'empresa poden disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, per un cens de 101 a 250 treballadors el nombre d'hores mensuals serà de 20.

Article 44 – Assessors sindicals

Els Delegats de Personal podran tenir els serveis d'assessorament externs a l'Ajuntament, si ho consideren oportú, durant la negociació del Conveni i les sessions de les comissions.

Article 45 – Dret a la vaga

El preavis de vaga s'estableix en deu dies naturals. Els serveis mínims que hauran de funcionar en cas de vaga es determinarà amb una antelació de 72 hores, per decret d'Alcaldia, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa.

Article 46 – Dret a la sindicació.

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

Article 47 – Afiliació lliure.

1.- Pels fins de l'article anterior, els empleats públics de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt podran afiliar-se lliurement a les centrals sindicals de treballadors que estiguin legalment constituïdes.

2.- Aquestes centrals sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, tenint dret a protecció legal contra tot acte de ingerència d'aquestes últimes.

Article 48 - Afiliats de les seccions sindicals.

Es consideren afiliats de les corresponents Seccions Sindicals de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt aquells d'entre el personal al Servei d'aquest ajuntament que estan inscrits, al corrent de pagament de quotes a la respectiva Central Sindical i disposin del carnet acreditatiu pertinent.

Article 49 – Seccions sindicals.

Els empleats públics locals afiliats a Centrals Sindicals legalment reconegudes podran constituir Seccions Sindicals a l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt on presten servei, això de conformitat amb allò disposat a la normativa vigent.

Per a l'atribució de les garanties, facultats, funcions i competències reconegudes a les Seccions Sindicals, aquestes han d'acreditar davant l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, de forma fefaent, que les Centrals Sindicals a que pertanyen han obtingut com a mínim el 10% dels membres dels òrgans de representació electes a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'Administració Local Catalana.

Es garanteix per part de la corporació un ajut 150€ anuals a cada una de les seccions sindicals constituïdes.

Article 50 - Facultats, garanties, funcions i competències.

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

- Representar i defensar els interessos de la Central Sindical a que pertanyen i dels afiliats a aquesta.
- Rebre la informació necessària en tots els assumptes de personal de l'Ajuntament de Lliçà d'Amunt, això per conducte dels responsables de personal de la mateixa.
- Confeccionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural.
- La negociació col·lectiva, en els termes previstos a l'Estatut dels treballadors.

- Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques a través dels oportuns procediments de consulta o negociació.
- Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball.
- Promoure eleccions per a delegat de personal i comitè d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques.
- Qualsevol altra funció representativa que s'estableixi.

A aquests efectes, l'ajuntament facilitarà la col·locació de taulells d'anuncis amb caràcter exclusiu per a les Seccions Sindicals, en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins dels mateixos; el número, mides i distribució de taulells i taules, serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi.

- Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot o part del personal en general, dins o fora de les dependències de l'Ajuntament, això de conformitat amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió establerts en aquest pacte. Les reunions o assemblees en que es vulguin utilitzar dependències municipals, hauran de ser sol·licitades per escrit les oportunes autoritzacions amb una antelació mínima de cinc dies laborals.
- Utilitzar assessors en qualsevol activitat que realitzin en l'exercici de les seves competències.
- Per recaptar les quotes sindicals les Centrals Sindicals podran acordar el seu descompte en nòmina quan la Central Sindical així ho sol·liciti, prèvia autorització dels seus afiliats.
- Expressar lliurement opinions respecte a les matèries concernents a la seva esfera d'activitat.
- Proporcionar assistència i defensa i obtenir audiència en els supòsits de seguir-se procediment disciplinari a qualsevol dels seus afiliats, sense perjudici del corresponent dret individual d'audiència regulat en aquest procediment.

Article 51 - GARANTIES i FACULTATS.

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

- No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al que hagin estat escollits i en els dos anys següents.
- Els membres dels òrgans de direcció de la Secció Sindical, sempre i quan la seva Central Sindical ostenti la condició de més representativa dins l'Ajuntament, disposarà d'un número d'hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les

que les pogués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes, de conformitat amb l'escala següent:

Núm. treballadors Servei l'Ajuntament	de al de	Núm. de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals	Hores mensuals sindicals per cada membre amb dret
De 250 a 750		1	20

- Poder assistir amb veu i prèvia acceptació dels òrgans de representació electes, a les reunions d'aquests, això amb càrrec a les hores sindicals.
- Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense cap detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva secció sindical constituïda a l'Ajuntament, sol·licitant-ho per escrit amb un preavis de 48 h. i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes.
- Expressar individual o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en els assumptes relacionats amb la seva activitat.
- Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com Instructor o Secretari en un expedient disciplinari.
- Els delegats que el seu horari de treball sigui de tarda o nit disposaran igualment de les seves hores sindicals, essent compensades en hores de descans en la seva jornada laboral al dia següent.
- Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, Delegats de Personal, delegat LOLS i crèdit de la Secció Sindical. Als membres de la seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

Article 52 – Delegats sindicals.

En les Seccions Sindicals acreditades es podrà designar per la Central Sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei Orgànica 11/85, de 2 d'agost, de Llibertats Sindicals (LOLS).

Article 53 - GARANTIES DELEGATS SINDICALS

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes per als delegats de personal, així com els drets següents:

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

- Assistir a les reunions dels òrgans de representació electes i als òrgans interns de l'Entitat en matèria de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.
- Ser escoltats per l'ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als empleats en general i als afiliats al seu Sindicat en particular.
- Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus o molt greus, a imposar als afiliats al seu Sindicat.
- Disposar, sense menyscabament de les seves retribucions, de les hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball segons allò establert a la LOLS sol·licitant-ho per escrit amb un preavis de 48 h. i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Això esmentat anteriorment sense perjudici de les hores sindicals que li puguin correspondre com a membre del corresponent òrgan de direcció de la Secció Sindical o de l'òrgan de representació electe.
- Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva Central Sindical sol·licitant-ho per escrit amb un preavis de 48 h. i sempre que les necessitats del servei quedin cobertes.
- Exercir en nom i representació de la seva Secció Sindical, quantes accions judicials o administratives requereixi el compliment de la seva comesa.

CAPÍTOL IX – RÈGIM DISCIPLINARI

Article 54 – Règim disciplinari

La tipologia, la classificació i el procediment de les faltes ve determinada pel reglament previst a tals efectes a la legislació vigent.

CAPÍTOL X – POLÍTIQUES SOLIDÀRIES I DE COOPERACIÓ.

Article 55 – L'Ajuntament i les organitzacions signants del present acord acorden la creació d'un fons econòmic que es destinarà a projectes solidaris i de cooperació amb el Tercer Món.

Aquest fons econòmic anual es dotarà amb les següents opcions:

- Mitjançant els descomptes fets al personal, ocasionat per l'exercici del dret de vaga.
- El personal, a través d'un imprès al efecte podrà, si així ho desitja, comunicar a l'Àrea de RR.HH. la seva voluntat d'aportar una hora de salari a l'any a aquest fons.

Article 56.- El personal que amb la conformitat de l'Ajuntament prengui part en missions de rescat i/o emergències amb organismes públics nacionals o internacionals, se li abonarà les seves retribucions bàsiques fins un màxim de tres mesos.

Article 57.- En el termini de vigència d'aquest acord, l'Ajuntament procurarà que les màquines expeditores de begudes i aliments instal·lades a les dependències municipals estiguin dotades de productes de comerç just.

DISPOSICIÓ FINAL

En tot el que no està previst en aquest conveni s'atendrà al que disposa la legislació vigent.