

**RESOLUCIÓ**

TRI/3897/2006, de 22 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Calders per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0813932).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Calders, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat;

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

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Calders per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0813932) al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 22 de maig de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Calders per al període de 2006-2007

**CAPÍTOL 1***Disposicions generals***Article 1***Àmbit personal*

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Calders, així com dels seus organismes autònoms, instituts i patronats, sigui quina sigui la

seva condició: funcionaris de carrera, funcionari interí o funcionari en pràctiques.

Les condicions de treball d'aquest personal es regiran pel present Conveni i, si s'escau, per les disposicions legals vigents que siguin d'aplicació.

**Article 2***Àmbit temporal*

2.1. Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, amb la signatura prèvia de les parts, i tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2006. S'entendrà prorrogat per anys successius fins a l'entrada en vigor d'un nou conveni o acord que el substitueixi, si no el denuncia cap de les parts en els termes previstos en l'apartat següent.

2.2. La denúncia del Conveni per una de les parts o ambdues s'haurà de fer per escrit amb una antelació de 3 mesos respecte de la data final de la seva vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. Realitzada la denúncia caldrà iniciar les negociacions del nou acord en un termini de 2 mesos a comptar des de la data de la denúncia.

**Article 3***Objecte, caràcter i característiques*

3.1. Aquest Conveni regula el desenvolupament de les relacions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Calders.

3.2. Es tindrà per no feta i per nul·la la renúncia dels treballadors a qualsevol benefici establert en el present Conveni. També serà nul·la qualsevol altre acord, resolució o clàusula que impliqui condicions menys beneficioses per als treballadors que les contemplades en el present Conveni.

3.3. En cas de dubte en l'aplicació del conveni o d'una part, correspondrà a la Comissió de Seguiment interpretar-lo i aplicar-lo, sense que d'aquesta interpretació es pugui derivar, en cap cas, un perjudici evident per al treballador.

3.4. Les parts signants del present conveni es comprometen a aplicar-lo correctament i a no promoure qüestions que puguin suposar modificacions de les condicions pactades en el text fins que no s'hagi presentat la denúncia.

3.5. La publicitat d'aquest Conveni serà per compte de l'Ajuntament de Calders, el qual es compromet a lliurar un exemplar, com a mínim, a cada treballador de l'Ajuntament.

**Article 4***Àmbit temporal*

4.1. Aquest Conveni entrarà en vigor el dia de la seva aprovació per l'òrgan municipal competent, en aquest cas el Ple de la Corporació, independentment de la data de signatura per les parts. La seva vigència s'estendrà fins el dia 31 de desembre de 2007.

4.2. Una vegada finalitzat el període de vigència i previ a la revisió general del mateix, aquest pacte restarà automàticament prorrogat per períodes anuals en cas de no ser objecte de denúncia per alguna de les parts. La denúncia haurà de comunicar-se per escrit amb una antelació mínima de 3 mesos de la seva data d'acabament o de la de qualsevol de les pròrrogues.

**Article 5***Comissió de Seguiment*

5.1. Dins dels 30 dies següents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, es constituirà la Comis-

sió Mixta de Seguiment i Vigilància, que estarà formada per un representant de l'Ajuntament, designat per l'Alcaldia, i un del personal funcionari, escollit per la totalitat dels mateixos.

5.2. La Comissió tindrà les funcions de seguiment, estudi, vigilància i interpretació del Conveni, així com de resoldre i arbitrar els conflictes que puguin sorgir i d'informar sobre els assumptes expressament contemplats en aquest redactat i altres que li puguin ser sotmesos.

5.3. La Comissió es reunirà, prèvia convocatòria de l'Alcaldia o qui delegui, com a mínim dues vegades a l'any i sempre que ho sol·liciti, per causa justificada, alguna de les parts.

5.4. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per la corporació.

**CAPÍTOL 2***Condicions de treball***Article 6***Accés a la funció pública*

6.1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Calders es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que ho regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

6.2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla per actuar com a vocal el qual haurà de tenir una titulació acadèmica igual o superior al nivell exigint per accedir a la plaça que es convoqui.

**Article 7***Organització del treball*

7.1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, així com l'adopció de les mesures que cregui adients per al control horari i d'assistència, l'exigència d'una activitat i rendiments normals per a cada lloc de treball i la fixació de paràmetres raonables de la qualitat de la feina, així com la distribució horària i funcional de la jornada de treball en allò no expressament previst.

7.2. La mobilitat funcional i redistribució del personal en els diferents serveis municipals, en el seu cas, es farà sempre de manera racional i atenent únicament les estrictes necessitats del servei. L'Ajuntament respectarà en tot moment les titulacions i categories adquirides, els nivells professionals i les tasques pròpies de cadascun d'ells.

7.3. L'Ajuntament procurarà el consens amb els treballadors respectant al màxim els usos existents i les situacions familiars concretes dels afectats.

**Article 8***Classificació professional i definició del lloc de treball*

8.1. Els diferents llocs de treball afectats per aquest Conveni es classificaran en: grups professionals, categories professionals i nivells professionals i/o retributius.

8.2. Els grups professionals agrupen el personal en relació amb els nivells de responsabilitat, qualificació i formació professional i, en el seu cas, titulació docent exigible per a la realització de les respectives tasques i funcions laborals. Són els següents:

Grup B: tècnics mitjans, amb nivell acadèmic de diplomatura universitària, formació professional de tercer grau o equivalent o capacitat provada en relació al lloc de treball, llevat dels supòsits en què la normativa superior exigeixi la titulació corresponent.

Grup C: tècnics, especialistes, comandaments intermedis i personal especialitzat, amb nivell d'estudis mitjans (batxillerat, FP de 2n grau o equivalent) o capacitat provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels supòsits en què la normativa superior exigeixi la titulació corresponent.

Grup D: tècnics i personal auxiliars amb formació acadèmica de graduat escolar, FP de primer grau o equivalent que inclou també el personal de serveis auxiliars sense necessitat d'especialització ni qualificació professional concretes

Grup E: en general, la resta de personal no qualificat i no inclòs en el grup anterior

8.3. Les categories professionals classifiquen, dins de cada grup professional, els diferents llocs de treball atenent els diferents continguts i especialitzacions professionals. Cada categoria professional té assignada un nivell professional, que determina els nivells retributius i d'organització jeràrquica. En els annexos es detallen els grups i categories professionals, amb indicació del nivell assignat i una breu ressenya de les tasques que li són pròpies.

8.4. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus, les especificacions següents:

- Denominació i enquadrament orgànic
- Característiques i funcions del lloc
- Requisits exigits per ocupar-lo
- Forma de provisió
- Característiques retributives
- Nivell de classificació

#### Article 9

##### *Feines de categoria superior*

9.1. En cas de necessitat, i de forma excepcional i temporal, l'Ajuntament podrà destinar els treballadors a realitzar feines de nivell superior.

9.2. Durant el temps que es desenvolupin aquestes feines, el treballador percebrà les retribucions corresponents al nivell superior, les quals, en cap cas, es consolidaran un cop s'acabi la substitució o les tasques d'aquest nivell superior. Aquests drets econòmics no seran d'aplicació en els casos de substitució accidental derivats de les vacances anuals i festes retribuïdes de personal.

#### Article 10

##### *Feines de categoria inferior*

10.1. Només en casos excepcionalment motivats, i d'urgència i necessitat raonades, l'Ajuntament podrà destinar els seus treballadors a realitzar feines de nivell inferior.

10.2. Sempre amb el consentiment previ i preceptiu del treballador afectat aquests treballs de nivell inferior desenvolupats en cap cas suposaran, per al treballador afectat, pèrdua de retribucions ni acumulació en el temps superior a 2 mesos l'any.

#### Article 11

##### *Compensació de treball extraordinari i urgents*

11.1 L'Ajuntament no abonarà, com a norma general, retribucions per hores extraordinà-

ries, la realització continuada o habitual de les quals es comprometen a evitar les parts signants.

11.2. No obstant, i atenent el caràcter de servei públic, les limitacions pressupostàries i de personal del Municipi, l'Ajuntament podrà cridar els seus treballadors per executar, fora d'horari, tasques o treballs de raonada urgència i excepció. Així mateix, els treballadors del servei de neteja i de manteniment es comprometen a realitzar les seves tasques pròpies, si fos necessari, en dates, actes o esdeveniments tradicionals o d'especial rellevància (Festa Major d'estiu, Festes de Sant Vicenç, inauguracions, festes, actes oficials, activitats al centre cívic i/o centre cultural, situacions d'emergència i excepcionalitat, etc.)

11.3. Aquests treballs extraordinaris i excepcionals per norma general no es retribuïran econòmicament i seran compensats amb períodes de descans equivalents segons la següent escala:

Treballs realitzats en horari diürn (de 6.00 a 22.00 hores): cada hora treballada es compensarà amb una altra hora de descans

Treballs realitzats en dies festius i en horaris nocturns (de 22.00 a 06.00 hores): cada hora treballada es compensarà amb una hora i mitja de descans.

11.4. Els períodes de descans derivats de treballs extraordinaris es compensaran, en tot cas i fora de casos excepcionals, durant l'any que pertoqui.

11.5. En casos excepcionals, i prèvia sol·licitud raonada i justificada del treballador, es podrà demanar a l'Ajuntament la substitució dels períodes de descans compensatori del punt 3 d'aquest article per una compensació econòmica en la mateixa relació i proporció.

#### Article 12

##### *Jornada laboral, horari de treball i calendari*

12.1. En general, amb excepció dels horaris especials determinats, la jornada laboral serà de 37,30 hores setmanals, amb un descans mínim intersetmanal preferiblement de 48 hores continuades.

12.2. Podran existir, també, contractes proporcionals a aquesta jornada.

12.3. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge.

12.4. L'horari de treball és el següent:

Personal administratiu, tècnic i d'atenció al públic

De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 h

Les 2,5 hores restants s'hauran de compensar, previ acord mutu de les parts en les 5 tardes setmanals.

Personal de manteniment

De dilluns a divendres de 8.00 a 13.00 hores i de 15.00 a 17.30 hores.

Personal de neteja

En horaris i franges pactades prèviament i d'acord amb la proporcionalitat dels contractes establerts.

Personal adscrit al Punt d'Informació Juvenil i al servei de Biblioteca

En horaris i franges pactades prèviament i d'acord amb la proporcionalitat i modalitat dels contractes establerts.

12.4. Són laborables tots els dies de l'any, excepte els detallats a continuació:

Tots els diumenges i dissabtes de l'any

Les 12 festes oficials que fixa la Generalitat de Catalunya

Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament i recollides en el Calendari de la Generalitat de Catalunya i aprovades pel Ple Municipal

12.5. El personal que realitza un mínim de 5 hores de jornada continuada tindrà dret a un descans, inclòs a la mateixa jornada de treball, de 20 minuts

#### Article 13

##### *Vacances anuals i festes retribuïdes*

13.1. Les vacances anuals seran d'1 mes natural o 22 dies hàbils (o la part proporcional en cas de treball efectiu inferior a l'any), a gaudir prèvia sol·licitud i en funció de les necessitats del servei, i amb preferència durant els mesos de juny, juliol i agost.

13.2. Com a norma general no es podrà gaudir de vacances coincidint i durant la setmana anterior a la Festa Major d'estiu, festa major d'hivern i actes esmentats en l'article 10.2

13.3. La sol·licitud de les vacances es farà en imprès normalitzat directament a l'Alcaldia abans del dia 30 de maig. En cas de coincidència entre 2 persones que desenvolupen tasques i serveis similars, l'ordre de gaudi quedarà a lliure designació de l'Alcaldia.

#### Article 14

##### *Llicències i permisos retribuïts*

14.1. Tot el personal funcionari de l'Ajuntament de Calders podrà gaudir, sense pèrdua de drets ni retribucions, i proporcionalment al tipus de contracte establert, de les següents llicències i permisos retribuïts:

a) 9 dies d'assumptes personals de lliure disposició, que no podran acumular als dies de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudi d'aquests dies.

Aquest dies caldrà utilitzar-los dins del període comprès entre els dies 1 de gener a 31 de desembre de l'any en curs.

Com a norma general no es podrà gaudir d'aquests dies en els supòsits establerts al punt 10.2 ni podran acumular-se més de 2 dies personals continuats.

b) Per matrimoni o formació de parella estable: 15 dies naturals

c) Per naixements de fills: 2 dies feiners ampliables a 4 si hi hagués desplaçament fora del municipi. En casos d'adopcions internacionals es pactarà particularment aquest permís.

d) Per canvi de domicili habitual: 1 dia laborable si és en la mateixa localitat. 2 dies si és fora de la mateixa

e) Per assistència a exàmens parcials i/o finals de cursos o estudis amb matrícula oficial: 1 dia laborable

f) Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, per assistència a consultes mèdiques, malaltia pròpia o defunció de parents de primer grau degudament justificades, per obligacions inexcusables o citacions sense alternativa horària i, en general, per qualsevol altra circumstància especial que valori l'Ajuntament: el temps indispensable i necessari.

g) Els treballadors amb un fill de menys de 12 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del/ de la treballador/a, en 2 fraccions o bé substituir-lo per una reducció d'1 hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot ser exercit aquest dret.

Aquest permís és extensible, amb els matei-

xos requisits i condicions, als casos d'adopció o acolliment previ.

h) El personal funcionari de l'Ajuntament de Calders té dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, en els casos de maternitat i/o adopció. La distribució d'aquestes setmanes entre el pare i la mare es farà d'acord amb la legislació vigent.

14.2. L'atorgament d'aquests permisos correspondrà a l'Alcaldia o al regidor en qui delegui, en funció de les necessitats del servei. La seva denegació, en qualsevol cas, haurà de ser degudament raonada. Tots els permisos concedits s'hauran de justificar documentalment.

14.3. La sol·licitud de permisos i llicències es farà en imprès formalitzat directament a l'Alcaldia com a mínim una setmana abans del seu ús.

#### Article 15

##### *Excedències, reduccions de jornada, permisos i llicències no retribuïts*

15.1. Els treballadors de l'Ajuntament de Calders tenen dret al gaudi de:

a) Llicència per assumptes propis

El personal de l'Ajuntament de Calders tindrà dret a una llicència per assumptes propis, sense justificació i retribuïda, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència és subordinada a les necessitats del servei.

b) Per atendre a un familiar.

Es podrà concedir una llicència de fins a 3 mesos sense retribució per atendre a familiars de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador i per causa de malaltia greu.

c) Reducció de jornada

El personal funcionari de l'Ajuntament de Calders té dret a gaudir de reducció de jornada, i amb els efectes retributius proporcionals a la reducció sol·licitada, en cas de cura d'infants menors de 6 anys o de familiars disminuïts física, psíquica o sensorialment, d'acord amb la legislació vigent.

15.2. Les excedències, llicències, permisos no retribuïts o reduccions de jornada, hauran de sol·licitar-se per escrit i amb una antelació mínima d'1 mes. La seva concessió o denegació, en funció de les necessitats del servei, s'ajustarà a la normativa vigent al respecte.

#### CAPÍTOL 3

##### *Condicions retributives*

#### Article 16

##### *Retribucions*

16.1. Els treballadors de l'Ajuntament de Calders seran remunerats d'acord amb el marc legal establert.

16.2. Totes les modificacions salarials que es vulguin realitzar estaran sotmeses a l'acord de la Comissió de Seguiment.

16.3. La seva quantia exacta serà la que figuri en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Calders.

#### Article 17

##### *Conceptes retributius i indemnitzadors*

17.1. Les retribucions que puguin percebre els treballadors públics locals són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions con-

tingudes en aquest títol i els següents conceptes retributius:

1. Són retribucions bàsiques:

a. Sou Base

b. Triennis

c. Pagaments extraordinaris

2. Són retribucions complementàries:

a. Complement de destinació

b. Complement específic

c. Complement de productivitat

d. Gratificacions extraordinàries

17.2. Les nòmines dels treballadors públics tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre funció pública.

17.3. Els treballadors tindran dret a domiciliar la seva nòmina en un compte o llibreta d'estalvis de l'entitat financera de la seva elecció, la qual cosa comunicaran prèviament.

17.4. L'Ajuntament farà efectives les retribucions mitjançant transferència bancària entre el dia 28 i l'últim dia de cada mes.

Retribucions bàsiques

#### Article 18

##### *Sou base*

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

#### Article 19

##### *Triennis*

19.1. La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

19.2. L'antiguitat del treballador/a al servei de l'Ajuntament retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'administració pública i, per tant, s'expressarà en triennis.

19.3. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius prestats indistintament en qualsevol administracions públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral.

19.4. Quan un treballador o treballadora accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

#### Article 20

##### *Pagaments extraordinaris*

Els pagaments extraordinaris seran 2 a l'any, l'un el 23 de juny i l'altre el 22 de desembre i cadascun tindrà un import equivalent a la suma del sou base, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat.

Retribucions complementàries

#### Article 21

##### *Retribucions complementàries*

Són retribucions complementàries:

1. Complement de destinació

2. Complement específic

3. Complement de productivitat

4. Gratificacions per serveis extraordinaris

#### Article 22

##### *Complement de destinació*

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual està determinada per la llei de pressupostos generals

de l'Estat

Reglamentàriament es determinaran els nivells màxims i mínims que corresponguin a cada grup de titulació, segon el Conveni únic de l'administració de l'Estat.

Es fixarà per als diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun.

#### Article 23

##### *Complement específic*

Serà únic per a cada lloc de treball que el tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, duresa, toxicitat, perillositat, festivitat i altres que es poguessin determinar.

La seva quantia la determinarà anualment l'òrgan competent, tenint en compte les especials condicions de treball esmentades sempre que aquestes es donin. Per tant serà modificable en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

S'abonarà aquest complement en forma de quantitats iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

#### Article 24

##### *Complement de productivitat*

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el treballador públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa i correspondrà a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels treballadors públics que mereixin la seva percepció d'acord amb els criteris que s'estableixin, previ informe de l'òrgan de representació del personal.

Les bases i la quantia del complement de productivitat es fixaran i revisaran anualment.

#### Article 25

##### *Gratificacions per serveis extraordinaris*

25.1. Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada de treball normal en cap cas podran ser fixes en la quantia ni periòdiques en la meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en què per a la determinació del complement específic hagi estat ponderada una especial dedicació.

25.2. Així mateix, es retribuiran en aquest concepte els treballs realitzats en condicions tòxiques, penoses, perilloses, de nit i en dia festiu tan sols quan aquestes circumstàncies siguin esporàdiques i no inherents al lloc de treball.

#### Article 26

##### *Grau personal*

Gaudir de les retribucions complementàries no crearà drets adquirits per al seu manteniment a favor dels treballadors, llevat del nivell de complement de destinació que correspongui en atenció al grau consolidat.

#### Article 27

##### *Dietses i quilometratge*

27.1. El personal afectat per aquest Conve-

ni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó de servei tindrà dret a les següents dietes:

- a) Desplaçaments en vehicle propi:  
Automòbil: 0,23 euros/quilòmetre  
Motocicleta: 0,12 euros/quilòmetre
- b) Desplaçaments dins de la demarcació de Barcelona:

Les despeses realment ocasionades (transport públic, pàrquing, peatges, dinars, etc.) prèvia presentació de justificants

27.2. El desplaçament a què fa referència aquest article haurà d'estar prèviament autoritzat pel regidor responsable de l'àrea.

27.3. La despesa es computarà des del lloc de treball fins al lloc de destí.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

#### Article 28

##### *Gratificacions complementàries*

28.1. Per jubilació:

- a) Amb 20 a 25 anys de servei: el 25% d'una mensualitat
- b) Amb 25 a 35 anys de servei: el 50% d'una mensualitat
- c) Amb 35 a 40 anys de servei: el 75% d'una mensualitat
- d) Amb més de 40 anys de servei: el 100% d'una mensualitat

#### Article 29

##### *Altres millores socials*

29.1. L'Ajuntament facilitarà la formació contínua dels seus treballadors així com l'obtenció de títols acadèmics i laborals, procurant ajustar horaris, vacances, etc. per tal de facilitar l'assistència als cursos corresponents en la mesura que les necessitats del servei ho permetin. En el pressupost municipal de cada any l'Ajuntament hi consignarà una partida específica de crèdit destinat a la formació dels empleats municipals.

29.2. L'Ajuntament procurarà a tot el seu personal la defensa jurídica, assessorament legal i farà front a la responsabilitat civil que pertorqui, en casos derivats de litigis i accions a conseqüència del compliment de les funcions pròpies dels seus llocs de treball, llevat dels casos d'actuació dolosa del propi treballador

29.3. En les situacions d'incapacitat temporal del personal derivades de malaltia comuna o accident no laboral s'estarà a la cobertura que ofereix la Seguretat Social. En els casos d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral, l'Ajuntament cobrirà la diferència existent entre la cobertura de la Seguretat Social i el 100% de la nòmina mensual directament o bé contractant una pòlissa d'assegurança que inclogui aquesta possibilitat.

29.4. L'Ajuntament facilitarà una revisió mèdica anual al personal d'aquest conveni, voluntària i adequada a les característiques del lloc de treball, que l'Ajuntament concertarà al seu càrrec amb el centre oficial corresponent o aquell altre que cregui adient, el qual també es farà càrrec de les propostes, decisions, estudis i anàlisis relacionats amb la seguretat, higiene i salut laboral del personal municipal d'acord amb la legislació vigent.

29.5. L'Ajuntament abonarà als seus treballadors una gratificació única i extraordinària pels

següents esdeveniments familiars que s'hauran de justificar documentalment:

- a) Per matrimoni o formació de parella: 120,00 euros
- b) Per naixement o adopció de fill/a: 100,00 euros

29.6. L'Ajuntament abonarà a aquells treballadors als quals es requereixi permís de conducció per desenvolupar el seu lloc de treball l'import de les despeses de renovació d'aquest permís.

29.7. Baixes: El personal gaudirà del sou íntegre durant els primers deu dies de baixa. A partir del l'onzè dia s'aplicarà les disposicions establertes en la legislació laboral.

#### Article 30

##### *Bestretes*

30.1. Els treballadors de l'Ajuntament de Calders, en situacions d'extrema urgència i en circumstàncies extraordinàries, podran demanar una bestreta anual reintegrable de, com a màxim, 3 mensualitats, a retornar sense interessos en el termini màxim de 12 mensualitats

30.2. La concessió d'aquestes bestretes és potestat exclusiva de la corporació, depenent, també, de les circumstàncies puntuals de la Tresoreria Municipal.

#### CAPÍTOL 5

##### *Promoció i formació*

#### Article 31

##### *Promoció i formació*

Els treballadors de l'Ajuntament de Calders tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants. La corporació incrementarà l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

La corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament.

#### Article 32

##### *Provisió de vacants i selecció de personal*

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les proves de personal seran mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició.

Podrà establir-se per escrit un període de prova que, majoritàriament, serà de 6 mesos per als grups B i C, i de 3 mesos per als grups D i E.

#### Article 33

##### *Funcionarització*

La corporació estudiarà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari, tenint preferència a ocupar aquests llocs la persona que estigui ocupant la plaça en aquell moment. En tot cas qualsevol procés de funcionarització requerirà la consulta prèvia amb la representació de personal

#### CAPÍTOL 6

##### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 34

##### *Salut laboral*

34.1. A l'empareda de la legislació vigent el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en 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, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

34.2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als llocs de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

#### Article 35

##### *Reconeixement mèdic*

Anualment la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador.

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

#### Article 36

##### *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada.

#### Article 37

##### *Roba de feina*

La corporació es compromet a facilitar a tots els treballadors que per raó del seu treball ho ne-

cessitin la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

#### CAPÍTOL 7 Drets sindicals

##### Article 38 Garanties de l'acció sindical

El delegat dels treballadors té dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord i en la legislació que sigui d'aplicació.

##### Article 39 Representació del personal

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, el representant del personal gaudirà de les garanties i facultats següents:

a) El representant del personal tindrà dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) La corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que siguin d'interès laboral i/o social.

d) Al representant dels treballadors amb responsabilitats sindicals a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, es concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

e) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

f) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

g) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

h) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

i) La garantia de no ser discriminat 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.

#### CAPÍTOL 8 Règim disciplinari

##### Article 40 Règim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regirà, quant a la tipificació de faltes i sancions així com el seu procediment, per les normes que conté el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals, així com els articles 113 a 121 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

#### ANNEX 1

##### Relació de llocs de treball

S'aprovarà anualment, conjuntament amb el pressupost anual.

#### ANNEX 2

##### Imports de les hores extraordinàries

G: grup; HL: hora extra dia laborable; HF: hora extra dia festiu o horari nocturn (de 22 a 6 h). Euros

G	HL	HF
A	18,00	19,20
B	16,80	18,00
C	15,60	16,80
D-E	14,40	15,60

#### ANNEX 3

Imprès de sol·licitud de llicències i permisos.  
(06.303.107)

#### RESOLUCIÓ

TRI/3898/2006, de 24 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecosenda Gestió Ambiental, SL (centre de treball de Cardedeu) per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0813991).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecosenda Gestió Ambiental, SL (centre de treball de Cardedeu), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de febrer de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 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; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecosenda Gestió Ambiental, SL (centre de treball de Cardedeu) per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0813991) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 24 de maig de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI  
col·lectiu de l'empresa Ecosenda Gestió Ambiental, SL (Cardedeu), per als anys 2004-2006.

#### CAPÍTOL 1 Condicions generals

##### Article 1 Àmbit d'aplicació

1. El present Conveni estableix i regula les condicions de treball del personal al servei de l'empresa Ecosenda Gestió Ambiental, SL, a la població de Cardedeu.

2. Les disposicions contingudes al present Conveni no poden ser modificades per pactes inferiors ni per contractes individuals i únicament poden ser derogades per un altre conveni.

3. En tot allò no previst en el present document, cal atènyer-se al que disposen el Conveni general del sector i les altres normes legals.

##### Article 2 Vigència

El present Conveni tindrà una durada de 3 anys, des del dia 1 de gener de 2004 fins al dia 31 de desembre de l'any 2006. El mateix quedarà automàticament denunciat 2 mesos abans del seu venciment. A partir d'aquella data, les parts podran notificar les corresponents propostes de negociació, mantenint-se vigent tot el seu contingut mentre no sigui substituït per un altre conveni col·lectiu.

#### CAPÍTOL 2 Retribucions

##### Article 3 Condicions econòmiques

Per a tots els treballadors del servei s'acorda un increment salarial sobre tots els conceptes salarials establerts en els següents anys i percentatges:

Any 2004: IPC+0,5%  
Any 2005: IPC+0,5%  
Any 2006: IPC+0,7%

##### Article 4 Revisió salarial

S'estableix que si a 31 de desembre de 2004, respecte a 31 de desembre de 2003, l'IPC estatal supera el 2%, l'empresa abonarà la diferència amb efectes retroactius al dia 1 de gener de 2004 i incrementarà les quantitats resultants sobre tots els conceptes.

Si el 31 de desembre de l'any 2005 l'IPC real pel citat any supera el previst, s'aplicarà una revisió salarial per la diferència, amb efectes retroactius al dia 1 de gener de l'any 2005. El mateix s'aplicarà a l'any 2006.