

RESOLUCIÓ

de 22 de juny de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Prat de Llobregat per als anys 1997-1999 (codi de conveni núm. 0809882).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Prat de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 21 de gener de 1998, i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 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, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan de govern 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 del Prat de Llobregat al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 22 de juny de 1998

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament del Prat de Llobregat per als anys 1997-1999

PRELIMINAR

El present Acord ha estat negociat pels representants de l'Ajuntament i pels sindicats de CCOO, UGT i CSIF, en base a la seva legitimitat per negociar segons la normativa vigent, havent-se assolit la seva conformitat per part de totes les representacions.

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

Serà d'aplicació al personal funcionari i al personal interí que presta serveis en aquesta corporació, amb exclusió dels funcionaris amb habilitació de caràcter nacional.

Al personal interí que presta serveis com a conseqüència d'acords institucionals amb d'altres administracions, l'hi serà d'aplicació amb caràcter general, tenint en compte els aspectes regulats específicament.

Restarà igualment exclòs el personal eventual o de confiança.

Article 2*Vigència, durada, denúncia i pròrroga*

Aquest Acord entrarà en vigor en la data de la seva aprovació pel Ple municipal.

a) Durada. La durada d'aquest Acord serà fins al 31 de desembre de 1999.

b) Denúncia i pròrroga. Aquest Acord s'entendrà automàticament prorrogat per 1 any si per qualsevol de les parts, 2 mesos abans del seu venciment, no n'ha demanat de forma legal la seva rescissió o revisió.

Article 3*Comissió Paritària*

Es crea la Comissió Paritària per a la vigilància i compliment de l'Acord. Estarà constituïda per tres representants de cadascuna de les parts negociadores d'aquest Acord. Correspon a la Comissió la funció d'assessorar i informar l'alcalde i els òrgans de representació del personal sobre la interpretació de les clàusules de l'Acord, les incidències que es produeixin, la vigilància del que s'ha pactat, l'estudi de l'evolució de les relacions entre les parts i, en general, de les activitats que afavoreixin la millor eficàcia pràctica de l'Acord.

Les funcions i activitats d'aquesta Comissió no obstaculitzaran en cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes als textos legals.

La Comissió es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts. S'estendran actes de les reunions, en les quals s'indiquen els acords presos dins de la seva competència i, si s'escau, els vots particulars degudament motivats.

Article 4*Compensació*

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que han regit anteriorment. Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment.

Article 5*Garantia ad personam*

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, i es mantindran estrictament ad personam. S'entendran com a quantitats totals perquè es tracta de situacions econòmiques que es garanteixen personalment en aquest article.

CAPÍTOL 2*Règim de treball***Article 6***Jornada laboral*

1. S'estableix la jornada laboral de treball en 35 hores i 15 minuts setmanals, equivalents a un total anual de 1.501,6 hores, per a tot el personal afectat per aquest Acord, amb les excepcions següents:

a) Per a la Policia Local s'estableix una jornada laboral de 40 hores setmanals, equivalent a un total de 1.696 hores per any de treball efectiu.

Resta vigent l'Acord del servei de Policia Comunitària de data 24 d'abril de 1996, que serà d'aplicació en els seus propis termes o de les seves modificacions.

b) Per a la Brigada d'Obres i Serveis, cuidadors de les instal·lacions esportives i altres

llocs concrets que tenen assignada aquesta jornada, s'estableix una jornada laboral de 38 hores setmanals, equivalent a un total anual de 1.618,7 hores de treball efectiu.

2. Distribució de la jornada laboral i horaris:

a) La distribució de la jornada i els horaris seran establerts en funció de les necessitats de cada lloc de treball, que vindran determinades per l'Ajuntament. En cap cas la distribució de la jornada i l'horari no s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que correspon al lloc de treball. En aquest sentit, la mobilitat de les persones només serà condicionada per la normativa aplicable en aquesta matèria.

b) En el cas de ser necessari realitzar modificacions de tipus de jornada i horaris, s'establirà un procés de negociació previ amb els representants dels treballadors, per analitzar la seva raonabilitat i aplicació.

c) Són criteris de distribució de jornada i horaris, que queden fixats en aquest moment, els següents:

En els llocs de treball del personal d'oficines de caràcter preferentment administratiu que no requereixin una prestació diferent, es treballarà de dilluns a divendres, de les 8 hores a les 15.03 hores. Aquest horari serà efectiu a partir del dia 1 de gener de 1999. Fins llavors, hi haurà un període transitori d'adaptació, en què es mantindrà el mateix horari de treball existent fins ara.

El personal de la Brigada que no requereixi una prestació diferent treballarà de dilluns a divendres en horari uniforme tots els dies de la setmana a partir del dia 1 de gener de 1999. Fins llavors, es mantindrà el mateix horari de treball existent fins ara.

Per a la resta de llocs de treball es manté la mateixa distribució de jornada i horaris que existeixen.

3. Amb caràcter general, el personal que faci la jornada de 35 hores i 15 minuts disposarà de 15 minuts per esmorzar, berenar a la tarda o a la nit, segons quina sigui la necessitat. Per a jornades superiors, hi haurà 30 minuts per esmorzar o berenar. El personal dels serveis administratius haurà d'esmorzar en el lloc de treball abans de les 9 hores, excepte per causa justificada.

4. Flexibilitat horària. A partir del dia 1 de gener de 1999, es disposarà de flexibilitat horària per als llocs de treball que es van pactar a l'anterior Acord, que consistirà en la possibilitat d'entrada fins a les 8.30 hores, i s'ha de recuperar cada dia el temps amb prolongació de l'hora de sortida. L'entrada posterior a les 8.30 serà considerada com a retard a tots els efectes, i la no-realització de les 7 hores 3 minuts cada dia com un incompliment de jornada.

Fins a aquesta data, es mantindrà el mateix sistema de flexibilitat horària que ara existeix.

A la Policia Local i a la Brigada d'Obres, per les seves peculiaritats, la flexibilitat horària d'entrada existent en aquest moment passarà a ser de 5 minuts a partir de l'entrada en vigor del present Acord.

Per a tots els llocs de treball, els horaris d'inici i final de les jornades s'entendran en situació de disponibilitat per al treball.

Article 7*Calendari laboral*

El calendari de dies festius serà el següent:

1. Les festes contingudes al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. Les festes locals aprovades per aquest Ajuntament.

3. Un dia per la festa patronal (Sant Antoni per al personal de la Brigada, Sant Rafael per al personal de la Policia Local, Sant Josep de Calassanç per als conserges dels centres escolars i Santa Rita per al personal d'oficines i el no enquadrat específicament).

4. El Dissabte Sant per al personal amb jornada laboral aquell dia.

5. Un cop publicat el calendari oficial aprovat per la Generalitat, es reunirà la Comissió de Seguiment de l'Acord per tal d'establir el calendari laboral de l'Ajuntament.

Article 8

Vacances

Les vacances del personal tindran una durada de 24 dies laborables.

Els plans de vacances hauran de presentar-se al Departament de Personal en la data que es determini, amb antelació suficient per notificar-ne la confirmació al treballador abans del 15 de maig, i no podran ser modificats, excepte en casos justificats.

Les vacances es faran dins de l'any natural. No obstant això, en els casos de llicència de maternitat es podran fer a continuació d'aquesta.

En l'elaboració dels plans de vacances s'hauran de tenir presents les necessitats dels llocs de treball. Amb caràcter general, excepte en aquells col·lectius amb altres necessitats, es realitzaran preferentment en els mesos de juliol i agost, amb màxima concentració en el mes d'agost.

En el cas d'instal·lacions o serveis que resten sense activitat en determinat període, les vacances es concentraran en aquest període. En els llocs de treball vinculats al calendari escolar, les vacances s'adaptaran a aquest de forma preferent.

Es podran gaudir les vacances fraccionades en dos períodes o bé en moments de l'any inicialment no previstos com a períodes de vacances. La resolució que s'adopti tindrà en compte els criteris que s'han assenyalat i les necessitats dels serveis. En el mateix sentit es resoldran les peticions d'acumulació d'1 dia d'assumptes personals com a màxim al període de vacances.

En cas de conflicte en el moment d'escollir el període de vacances aquest serà resolt dins de cada secció segons els criteris de rotativitat i antiguitat.

Article 9

Llicències i permisos retribuïts

Tots els empleats, avisant amb la deguda antelació i amb justificació prèvia, podran absentar-se de la feina, sense pèrdua de drets ni retribucions, pels dies naturals i per algun dels motius previstos en el present article.

Els permisos i les llicències s'hauran de sol·licitar al més aviat possible i, llevat dels casos imprevisibles, com a mínim amb 3 dies d'antelació. S'haurà d'aportar amb la sol·licitud el justificat inicial de la petició en els casos en què sigui possible i, amb posterioritat, com a màxim en el dia posterior al de la reincorporació al treball, el justificat corresponent a la utilització del permís per la causa que va ser demanat i del temps utilitzat si correspon.

a) Per matrimoni o convivència de fet, 15 dies.

b) Per malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies. En cas

de desplaçament fora de Catalunya, s'ampliarà la llicència fins a 5 dies.

En el cas d'intervencions quirúrgiques que no revesteixen gravetat, s'atorgarà el temps necessari i, com a màxim, 1 dia.

c) Per la mort de l'espòs, l'esposa o un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies. En cas de desplaçament fora de Catalunya, s'ampliarà a 5 dies.

d) Per maternitat de la dona empleada, 112 dies que podrà gaudir en la forma prevista a la legislació vigent.

e) Per infantament de la dona o companya, 3 dies; el mateix nombre de dies per la interrupció de l'embaràs.

f) Per casament dels fills o germans, 1 dia, i 2 dies si cal desplaçar-se fora de Catalunya.

g) En el cas d'exàmens en centres oficials de l'ensenyament reglat o en centres universitaris, s'atorgarà permís pel temps necessari per poder concórrer a aquests, tenint en compte el lloc i l'hora.

h) Per lactància, 1 hora diària optativa per al pare o la mare, fins al compliment d'1 any d'edat del fill o filla. En el cas de gaudiment del pare, s'haurà de justificar que la mare ha rebutjat el seu gaudiment.

i) Per canvi de domicili, 1 dia, si és en el mateix municipi i 2 dies si és en un altre.

j) Per assumptes personals, 9 dies l'any, com a màxim. Preferentment se'n gaudiran 6 dies durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, amb anterioritat o posterioritat als períodes, establint-se els torns corresponents a l'efecte, en tot el col·lectiu on això sigui possible. Els altres 3 dies seran de lliure elecció de l'empleat en qualsevol època de l'any. La incorporació atindrà, quan sigui possible, qualsevol tipus de modificació individual degudament motivada. Si, per raons del servei, no fos possible el compliment dels terminis, s'acordarà, de mutu acord, la nova data dels dies d'assumptes personals.

Es podrà gaudir de 3 dels dies de forma parcial, en fraccions mínimes de 2 hores. Excepcionalment, es podran analitzar peticions que superin aquest límit davant de situacions especials de necessitat greus.

Els 9 dies d'assumptes personals es gaudiran de tal forma que es compleixi efectivament la jornada anual pactada en aquells col·lectius que treballen en diferent càrrega horària segons els dies.

No s'autoritzaran els permisos per assumptes personals per aquelles dates coincidents amb jornades de vagues legals que afectin el personal d'aquest Ajuntament. Restaran exclosos d'aquesta limitació aquells assumptes personals que fossin sol·licitats amb anterioritat a l'anunci oficial de convocatòria de vaga. Igualment restaran excloses aquelles persones que per disposició legal no puguin exercir el dret de vaga.

k) Així mateix, s'atorgarà el temps necessari per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, sempre que no es pugui realitzar fora del temps de treball.

l) S'atorgarà el temps necessari per visites mèdiques dels empleats, quan no sigui possible realitzar-les fora del seu horari de treball. Per valorar aquesta darrera possibilitat, es tindran en compte les jornades en horari partit que puguin existir.

Article 10

Excedències

El personal de l'Ajuntament tindrà dret a

excedència en els casos i en les condicions establertes a la legislació vigent.

Article 11

Llicències no retribuïdes

Sempre que es pugui garantir el funcionament del servei, l'Ajuntament podrà concedir, a tots els funcionaris en propietat, una llicència no retribuïda, per un període de 3 mesos, per motius d'estudis, situacions familiars o bé d'altres de caràcter anàleg, i es mantindran tots els drets i condicions inherents al lloc de treball. Aquest tipus de llicència no es podrà concedir novament fins que no hagin transcorregut 2 anys des de la finalització de l'anterior.

Les llicències no retribuïdes se sol·licitaran per escrit amb una antelació de 15 dies i es resoldran com a màxim 5 dies abans de la data sol·licitada.

Article 12

Baixes per malaltia

En els casos de baixa per malaltia, accident o maternitat, a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, li serà abonat un complement de les prestacions de la Seguretat Social a càrrec de l'Ajuntament fins al 100% de les retribucions fixes i complementàries que corresponguin a cada persona en relació al seu lloc de treball. Aquesta millora tindrà una durada màxima igual al període de la baixa per maternitat, i en el cas de la malaltia i l'accident, el període de durada màxima ordinària de la incapacitat temporal, de 18 mesos en un procés o les seves recaigudes.

Prèviament a l'adopció de qualsevol acord que suposi la pèrdua de la millora de les prestacions de la Seguretat Social o la formalització d'un expedient, es comunicarà als representants dels empleats les circumstàncies que concorren per tal que, si ho estimen oportú, emetin un informe sobre això.

L'Ajuntament actuarà de conformitat amb la legalitat vigent per tal d'evitar l'ús fraudulent de les situacions de baixa.

Article 13

Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà a tot el seu personal els equips de treball i vestuari que en funció del seu lloc de treball els correspongui, tant en referència a la tipologia d'equips com a les quantitats.

Serà obligatori l'ús del material disposat per l'Ajuntament, tant la roba de treball com els equips de protecció i seguretat.

Correspondrà a l'Ajuntament la determinació de tot allò que fa referència a la imatge institucional que es deriva dels equips de treball.

En l'àmbit de la Comissió de Seguretat i Salut participaran els representants dels empleats en la determinació de les qualitats i quantitats, períodes d'entrega, etc. dins de les disponibilitats pressupostàries.

La llista de la roba de feina s'annexa al present Acord. Per a l'any 1997, s'aplicarà allò recollit fins ara com a annex, respectant les dates d'entrega de 15 d'abril per al lliurament de la roba d'estiu i 15 d'octubre per a la d'hivern, per donar temps als estudis de la Comissió.

Article 14

Seguretat i salut

En totes les matèries que afectin la seguretat i salut en el treball seran d'aplicació les dispo-

sicions legals vigents, en especial la Llei de prevenció de riscos laborals i la normativa reglamentària que la desenvolupi.

Article 15

Règim disciplinari

Serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment sobre el règim disciplinari del personal funcionari al servei de les entitats locals de Catalunya.

Article 16

Ampliació de plantilla

La corporació estudiarà la forma de suprimir les hores extres i, en tot cas, l'excés d'aquestes de forma continuada; determinarà la creació dels llocs de treball que siguin necessaris i atindrà, en el que sigui possible, les propostes dels representants del personal per a la confecció de l'oferta d'ocupació pública.

Article 17

Integració laboral dels disminuïts

L'Ajuntament manifesta la seva voluntat d'assolir l'objectiu de cobrir el 2% de les places totals de la plantilla, amb persones amb minusvalideses físiques, psíquiques o sensorials. Amb la finalitat d'assolir aquest objectiu es reservarà en les ofertes públiques d'ocupació el nombre de places per a aquestes persones que legalment correspongui, en aquells llocs de treball que puguin desenvolupar. Amb independència d'això, s'estudiaran tots els casos en els que sigui possible la valoració com a mèrit en fase de concurs d'aquestes situacions de minusvalidesa.

Article 18

Promoció interna

La corporació es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general que prioritzi l'experiència i professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria.

Als efectes d'aquest Acord, s'entén per promoció interna, en sentit ampli, el dret del personal d'aquest Ajuntament a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa en propietat.

D'acord amb el que s'assenyala a l'apartat anterior, l'Ajuntament es compromet a facilitar la promoció interna d'accés a categories, escales i subescales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior. A aquests efectes, l'oferta d'ocupació pública anual reservarà, per a torn de promoció interna, el màxim percentatge legalment establert. Els requisits per prendre part en els torns de promoció interna són els següents:

- Tenir la titulació exigida per a cada escala, subescala, classe i categoria a la qual es vulgui accedir.
- Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala o subescala a la qual es pertanyi.
- Estar en servei actiu, serveis especials o serveis en comunitats autònomes.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna serà el concurs, llevat d'aquells supòsits en els quals la legislació estableixi un altre sistema diferent.

Per al personal de la Policia Local seran d'aplicació, per participar en la promoció interna, els requisits existents anteriorment. El sistema de selecció serà el de concurs-oposició, d'acord amb

el que disposa l'article 30 de la vigent Llei de policies locals de Catalunya.

L'Ajuntament es compromet perquè en els supòsits d'adscripció als llocs de treball que no impliquin comandament s'elaborin i aprovin unes bases de caràcter restringit, a les quals podran acollir-se totes aquelles persones que compleixin els requisits següents:

- Ser funcionari en propietat.
- Pertànyer al mateix grup de titulació i a la mateixa escala o subescala.
- Tenir una antiguitat mínima de 2 anys.

Quan algun empleat faci, en un període superior a 1 mes, tasques corresponents a categories superiors, percebrà els emoluments que legalment li corresponguin, a més a més de les gratificacions que s'acordin.

Quan es produeixi una vacant a un col·lectiu on es realitzin torns, jornades partides, diferents horaris, etc. i legalment no hi hagi impediment, amb anterioritat a la convocatòria per cobrir aquesta vacant, es posarà en coneixement del conjunt del col·lectiu als efectes de possibilitar la mobilitat interna. En els casos de concurrència s'optarà per criteris objectius, tenint en compte el concurs de mèrits.

Els auxiliars administratius que hagin prestat durant 3 anys serveis en aquesta categoria a l'Ajuntament del Prat, com a funcionaris de carrera, tindran dret al nivell de complement de destinació 12, però aquest no tindrà vigència fins al mes de gener de l'any següent. En aquests casos serà preceptiu l'informe positiu del responsable del departament.

El mateix dret tindran els auxiliars de biblioteca.

El personal amb la categoria d'operari E-8 que hagi prestat durant 3 anys serveis en aquesta categoria a l'Ajuntament del Prat, com a funcionari de carrera, tindrà dret al nivell de complement de destinació 9, però aquest no tindrà vigència fins al mes de gener de l'any següent. En aquests casos serà preceptiu l'informe positiu del responsable del departament.

Amb caràcter transitori l'aplicació d'aquesta promoció per als auxiliars de biblioteca i operaris es realitzarà amb efectes econòmics de l'1 d'agost de 1997.

CAPÍTOL 3

Drets econòmics

Article 19

Retribucions

1. L'increment retribuïdor general per als anys de vigència de l'Acord serà el fixat a les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, aplicat sobre tots els conceptes salarials que correspongui. A primer de cada any, s'aplicarà l'increment previst legalment.

2. Incentiu de productivitat:

2.1 En relació a les absències en el lloc de treball.

S'estableix l'incentiu de productivitat en relació a les absències en el lloc de treball, quedant fixat en 60.000 pessetes per cadascun dels anys de vigència de l'Acord.

Aquest incentiu es meritara en quatre fraccions de 15.000 pessetes, tres fraccions de caràcter quadrimestral i una de caràcter anual.

Les fraccions quadrimestrals es percebran en relació al percentatge d'absències en el període segons la següent escala:

Fins a l'1,5% d'hores d'absència, el 100% de l'incentiu.

Fins al 3% d'hores d'absència, el 75% de l'incentiu.

Fins al 4,5% d'hores d'absència, el 50% de l'incentiu.

Més del 4,5% d'hores d'absència, sense incentiu.

Als efectes del càlcul del percentatge d'hores, s'entendrà que les dedicacions anuals previstes a l'Acord són realitzades en parts iguals en cada quadrimestre. Per tant, el càlcul es realitzarà amb la divisió de cada dedicació anual per tres, essent el resultat la referència per calcular el percentatge d'hores d'absència individual.

La quarta fracció de l'incentiu, de caràcter anual, serà abonada a les persones que no hagin superat el 3% d'hores d'absència de la seva dedicació anual.

No computaran com a hores d'absència, als efectes d'aquest incentiu, les que es produeixin per la baixa de maternitat, els accidents de treball, les hores sindicals, i el permís per la mort de familiars de primer grau.

Per tractar-se d'un incentiu de productivitat, fruit d'un interès i compromís compartit per reduir l'índex d'absències en els llocs de treball, objectiu que requereix una continuïtat en els comportaments com a base per a la seva percepció, aquest incentiu es destina al personal funcionari de carrera. Per a aquest personal, en els casos de permisos sense retribució, excedències, reduccions de jornada, etc. l'import de l'incentiu es reduirà proporcionalment en la seva quantia, aplicant-se la resta de criteris.

En el cas de personal funcionari interí dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es tindrà dret a l'aplicació de l'incentiu de productivitat en els casos en què es treballi algun dels períodes de meritació de forma completa, no essent possible el fraccionament ni l'acumulació d'un període a l'altre.

També s'aplicarà, proporcionalment, en els casos en què es treballi més del 75% d'algun dels períodes de meritació, no essent possible el fraccionament ni l'acumulació d'un període a l'altre.

Amb caràcter transitori, per a l'aplicació d'aquest incentiu en l'any 1997, el personal tindrà dret a la percepció de l'import del primer i segon quadrimestre en el cas que no superi el 6% d'absències en el període, sense computar els permisos gaudits segons l'article 9 de l'anterior Acord, les hores sindicals i els accidents de treball.

2.2 En relació als objectius i resultats

S'estableix per a l'any 1998 l'incentiu de productivitat en relació a la consecució dels objectius i millora de resultats dels departaments i sectors municipals obtingut a l'exercici de 1997. Aquest incentiu tindrà un valor igual al 2% de totes les retribucions personals d'aqueix darrer any amb excepció dels plusos i indemnitzacions previstos específicament en aquest Acord.

Aquest incentiu es meritara en funció de l'assoliment dels objectius i millora de resultats en els àmbits organitzatius de l'Ajuntament, i serà aplicat en el mes de febrer de 1998, pels òrgans competents segons la normativa de règim local.

Són factors que es tenen en compte per a l'aplicació d'aquest incentiu les millores organitzatives assolides, la implicació en nous programes i sistemes de treball, l'esforç formatiu, la millora global de la productivitat, etc.

El personal tindrà dret a la percepció d'aquest incentiu en funció del temps treballat durant l'any 1997.

Article 20

Conceptes retributius

Tots els conceptes s'hauran d'especificar en la nòmina de forma clara i inequívoca.

Article 21

Pagues extraordinàries

S'abonarà a tot el personal una paga extraordinària pel mes de juny i una altra per Nadal, amb un valor igual a 1 mensualitat completa cada una d'elles, que inclourà tots els conceptes retributius fixos mensuals. A aquest efecte, les retribucions complementàries fixes mensuals es percebran repartides en 14 mensualitats.

El període de meritació serà semestral, en relació a la situació del funcionari en les dates establertes a la normativa d'aplicació.

En els casos de canvis de categories, de lloc de treball, habilitacions, promocions, etc. que modifiquin de forma transitòria o definitiva les retribucions mensuals, s'abonarà la paga extra en quantia proporcional a les retribucions percebudes dins del període de meritació, amb excepció de les retribucions bàsiques.

No tindran repercussió a les pagues extras el plus de caràcter diari i els mensuals que s'abonin per dies puntualment.

Article 22

Antiguitat

El personal té dret a la percepció de trienni per antiguitat, la quantia dels quals vindrà determinada per l'últim grup retributiu que correspon al funcionari, tot i que hagin estat acreditats per serveis prestats anteriorment en altres grups.

Article 23

Hores extraordinàries

Només es faran les hores extraordinàries que corresponguin a feines urgents i no previsible. En aquests casos, les compensacions seran les següents:

Per 1 hora extra normal: 1 hora i 45 minuts de descans.

Per 1 hora extra festiva o nocturna: 2 hores de descans.

Per 1 hora extra festiva i nocturna: 2 hores de descans.

El temps compensat s'acumularà fins a arribar al d'1 jornada laboral per gaudir-ne com a dia de descans.

Es compensaran econòmicament, si l'empleat no desitja compensar-les amb dies de descans, les hores extraordinàries fetes amb motiu de la Festa Major, la Fira Avícola, processos electorals, matriculació escolar, padró municipal d'habitants i els actes de caràcter similar sobre els quals hi hagi acord entre el consistori i els representants dels empleats.

Per fer hores extraordinàries caldrà un informe previ de la secció corresponent, que justifiqui el motiu i la necessitat, i amb la conformitat de la Secció de Personal.

Donades les característiques de la Policia Local, es compensaran econòmicament les hores extraordinàries que des del servei es considerin urgents i de necessitat per a la prestació del servei.

En cas de compensació econòmica, aquesta es farà d'acord amb l'escala següent:

Any 1997

G: grup; HN: hora normal; HFN: hora fest/noct; HFN2: hora fest-noct.

G	HN	HFN	HFN2
A	2.057	2.571	3.219
B	1.890	2.356	2.954
C	1.712	2.141	2.680
D	1.543	1.926	2.415
E	1.376	1.712	2.141

S'entendrà com a hora festiva la que es faci el dia de festa del funcionari, i com a nocturna festiva la que es faci durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent. L'import de les hores extraordinàries no s'acumularan en cap cas a plus de cap tipus.

El consistori informará mensualment als representants dels empleats de les hores extraordinàries fetes pel personal, a efectes de control.

L'Ajuntament manifesta la seva voluntat de reduir al mínim possible la realització d'hores extraordinàries, respectant el màxim establert legalment per el personal laboral, en la mesura possible, també en el cas del personal funcionari.

Tindran la consideració d'hores estructurals als efectes de cotització a la Seguretat Social les realitzades a la Policia Local, excepte les que corresponen al treball regular en els dies festius previstos en Conveni. Per la resta de personal, les que responguin a l'atenció dels actes de la Festa Major, Fira Avícola, processos electorals, matriculació escolar, etc. També en els casos de caràcter similar en els quals existeixi acord entre els representants dels empleats i l'Ajuntament. Seran criteris a tenir en compte la dificultat de cobertura amb contractacions externes, i també la necessitat d'utilitzar el personal propi pels seus coneixements i experiència que no poden ser aportats pel personal extern.

Article 24

Plus de perillositat, toxicitat i de treballs penosos

El percebrà el personal de fusteria, cementiris, neteja de clavegueram, els paletes, els serrallers, els esporgadors, els sulfatadors, els pintors, el personal de manteniment de les instal·lacions esportives, enquadrernació, conductors de la Brigada i les cuineres de l'escola bressol i de la residència d'avis. Es fixa en 3.500 pessetes brutes mensuals.

Article 25

Plus per servei de grua

El percebrà el personal de la Policia Local que presti el servei específic. Es fixa en 7.499 pessetes brutes mensuals.

Article 26

Plus per conducció de vehicles

El percebrà el personal que tingui encomanada la conducció de vehicles especials. Es fixa en 7.045 pessetes brutes mensuals.

Article 27

Plus de festivitats

El percebrà el personal que, per les característiques del servei, hagi de treballar en dies festius. Es fixa en 4.000 pessetes brutes per jornada festiva efectivament treballada. Excepcionalment, també es cobrarà aquest plus afegit a les

hores extraordinàries festives en els col·lectius que presten servei tots els dies de l'any i, per això, treballen en els dies festius del calendari laboral. En aquests dies, es percebrà el plus afegit.

El plus de festivitat també s'abonarà excepcionalment les nits dels dies 24 i 31 de desembre.

Article 28

Plus de nocturnitat

El percebrà el personal que treballi de les 22 hores a les 6 hores del matí següent i el treball del qual tingui naturalesa nocturna. El plus queda fixat en 1.000 pessetes brutes per jornada nocturna efectivament treballada.

Article 29

Indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei, amb justificació prèvia, seran les següents:

- Diètes per:
Pensió completa: 6.835 pessetes.
Mitja pensió: 1.367 pessetes (dinar o sopar)
- Transport en vehicle propi:
Cotxe: 28 pessetes per quilòmetre.
Moto: 18 pessetes per quilòmetre.
- Transport en mitjans públics:
L'import del bitllet o la factura del taxi
- Assistència a judicis fora de la jornada laboral del personal de la Policia Local:
A la localitat: 3.500 pessetes.
Fora de la localitat: 5.000 pessetes.
- Les previsions econòmiques s'abonaran amb anterioritat a l'assistència a cursats, amb posterior justificació de les despeses.

Article 30

Increment de plus, indemnitzacions i retribucions complementàries

Els imports del plus i de les indemnitzacions dels articles anteriors corresponen a l'any 1997. El personal tindrà dret a la revisió dels conceptes aquí previstos amb els seus nous valors de 1997, amb excepció de les diètes i quilometratge, sense que aquesta revisió pugui tenir efectes negatius.

Les retribucions complementàries fixades per la corporació s'incrementaran per als anys 1998 i 1999 amb incorporació d'aquestes, si s'escau, de la diferència entre l'IPC final de cada any i el previst a l'article 19.1, tot calculat sobre el total de retribucions que corresponen a una persona o lloc de treball.

Per a la primera aplicació, el total de retribucions s'entendrà incrementat amb el mateix percentatge previst per a l'incentiu de productivitat de l'article 19.2.2. Les aplicacions es produiran a partir que es coneguin les dades que hi intervenen.

Article 31

Àmbit d'aplicació de plusos i gratificacions

Els plusos de caràcter fix s'inclouran a les pagues extraordinàries i, en els supòsits que el plus no sigui complet, es reportarà de la següent manera:

Per 1 o per més d'1 jornada s'aplicarà l'import que resulti de dividir l'import del plus per 22 dies i multiplicar-lo pel nombre de dies treballats.

Tots els plusos que fins ara es percebin i els introduïts en aquest Acord seran d'aplicació al personal específicament indicat; per a la qual cosa es confeccionarà una relació, que s'adjuntarà al present Acord, i que comprendrà tot els

que se'n facin creditors pel seu àmbit de treball.

Els llocs de treball als quals s'hagin d'assignar gratificacions o plusos seran fixats per la corporació, amb l'informe previ de la Comissió Paritària, i caldrà adjuntar la relació en un full annex a aquest Acord.

Article 32

Descomptes econòmics per jornades de vaga

El càlcul del valor hora a descomptar en cas de l'exercici del dret de vaga es prendrà com a base de la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que es percebin dividides per 30 i, a la vegada, aquest resultat pel nombre d'hores que la persona té l'obligació de complir com a mitjana cada dia.

Article 33

Interrupció de la jornada

Quan es duguin a terme funcions extraordinàries en jornades prolongades que s'hagin d'interrumpre per prendre aliments, el temps d'interrupció es considerarà com a treballat a tots els efectes.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 34

Ajudes per fills disminuïts

L'Ajuntament es compromet a garantir la quantitat de 20.260 pessetes. En el cas que el personal que el percebi tingui ajudes pel mateix concepte d'un altre organisme públic (Seguretat Social, municipal, etc.), l'Ajuntament pagarà la diferència fins a assolir la quantitat abans esmentada. Aquesta ajuda es percebrà fins i tot en situació de jubilació.

Article 35

Premi a l'antiguitat

Els treballadors en actiu que compleixin 25 anys de serveis prestats en aquest Ajuntament podran optar entre una gratificació de 71.400 pessetes o 10 dies de vacances retribuïdes.

El premi també s'aplicarà al personal que després d'haver complert 24 anys de servei arribi a l'edat de jubilació.

Article 36

Revisió mèdica

A càrrec de la corporació, es farà anualment un reconeixement mèdic a tot el personal dins de les hores de treball, en concordança amb el mapa de risc que s'estableixi. Els resultats s'enviaran directament des del centre de revisió al domicili particular de l'empleat, excepte els casos que comportin risc de contagi.

No caldrà l'esmentat reconeixement mèdic quan el centre encarregat de fer-lo justifiqui adequadament que, al seu parer, l'empleat es troba sotmès a tractament idoni.

El personal adscrit a cementiris i el que determini la Comissió de Seguretat i Salut s'haurà de sotmetre a dues revisions mèdiques anuals.

El personal de nova incorporació pertanyent a la Policia Local i d'altres col·lectius que es consideri podrà ser vacunat contra l'hepatitis B a càrrec de l'Ajuntament.

Article 37

Servei militar

Al personal d'aquest Ajuntament, durant la seva permanència en el servei militar o servei

social substitutori, rebrà les pagues extraordinàries de juny i Nadal.

Article 38

Premi per jubilació

Es crea un fons que s'utilitzarà per cobrir el premi especial de jubilació que es pagarà a tot el personal de la plantilla municipal que passi a la situació de jubilació, en atenció als serveis prestats a l'Ajuntament. L'import del premi serà de 210.000 pessetes brutes durant tota la vigència del Conveni.

Article 39

Incapacitat parcial laboral

A petició del treballador, l'Ajuntament tindrà en compte els casos d'incapacitat parcial laboral i farà el possible per enquadrar-los en un lloc de treball adequat a la incapacitació que presenti. De la mateixa manera, s'estudiaran les peticions que facin els membres de la Policia Local en referència a la segona activitat prevista a la Llei 16/1991 de les policies locals de Catalunya. Els representants dels empleats participaran en el tractament d'aquestes situacions.

Article 40

Dret de protecció a la treballadora embarassada

A la dona embarassada li seran d'aplicació totes les normes legals de protecció existents de seguretat i salut.

La dona embarassada tindrà dret a assistir als cursos de preparació del part dins de la seva jornada laboral. Aquesta assistència serà retribuïda si no es pot realitzar fora de la jornada laboral. Només es podrà justificar aquesta circumstància quan el cursat sigui realitzat per la Seguretat Social, amb aportació del certificat oportú. En els casos que no es justifiqui, s'atorgarà el permís per assistir-hi, però no tindrà caràcter retribuït.

Article 41

Formació professional

La corporació assegurarà als seus empleats la formació teòrica i pràctica permanent, mitjançant cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, i les despeses que això ocasioni a càrrec de la corporació.

Sempre que sigui possible, es faran les classes dins de la jornada laboral, amb l'obligació d'assistir-hi sense que perjudiqui els serveis. En cas contrari, s'estudiaran fórmules de compensació del temps emprat. La Comissió Negociadora i de Personal establirà un programa anual de formació professional.

La corporació facilitarà l'assistència dels treballadors municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionades directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball.

La corporació tindrà al seu càrrec l'ensenyament i perfeccionament de la llengua catalana per a tots els treballadors, mitjançant l'organització de cursos, en la mesura que sigui possible. Aniran a càrrec de la corporació les despeses de llibres i material d'assistència a cursos d'aquesta naturalesa, els quals esdevindran, posteriorment, propietat de l'Ajuntament.

La corporació estudiarà els mecanismes per facilitar la participació dels representants dels empleats en la confecció dels plans de formació de personal que s'elaborin.

Article 42

Bestretes

1. L'Ajuntament establirà un fons de 4.000.000 milions de pessetes destinada a proporcionar bestretes al personal. L'import de cada bestreta no superarà en cap cas les 250.000 pessetes.

2. Les sol·licituds es presentaran a l'Ajuntament, i se n'haurà d'especificar la quantitat, els motius o les causes i el termini de devolució, el qual no podrà superar les 12 mensualitats. Els representants dels empleats rebran informació de les bestretes sol·licitades.

3. Es podrà sol·licitar la bestreta en els següents casos:

- Davant de processos d'execució de deutes, quan aquests responguin a necessitats urgents.
- En casos de desnonament de l'habitatge.
- Per cobrir despeses de malaltia no cobertes pels règims assistencials.
- Per a reparacions de l'habitatge d'inexcusable execució.
- En els casos de defunció de parents de primer grau.

4. Seran estudiades altres peticions quan responguin a circumstàncies especials de necessitat greu.

5. L'Ajuntament podrà cobrir econòmicament en concepte de bestreta el període de temps que transcorri des de la data de jubilació fins que es percebi l'import de la pensió, en els casos en què concorrin circumstàncies especials de demora en la resolució. L'empleat jubilat reintegrarà a l'Ajuntament les quantitats rebudes en el moment que percebi l'import de la jubilació.

Article 43

Jubilació anticipada

En el cas de jubilació anticipada, a petició del mateix empleat, i un cop aquesta s'hagi concedit, l'Ajuntament atorgarà les següents quantitats brutes en reconeixement dels serveis prestats a la corporació:

Anys	PTA
A ls 60	5.000.000
A ls 61	3.800.000
A ls 62	2.600.000
A ls 63	1.500.000
A ls 64	700.000

Aquests imports es percebran íntegres en el cas de jubilació en el moment del compliment de l'edat. En altre cas, quan la jubilació es produeix en mig de dos trams, s'abonarà la part proporcional.

Transitoriament, a l'entrada en vigor del Conveni, les persones que sol·licitin la jubilació anticipada en el termini màxim d'1 mes, tindran el benefici de percebre l'import complet de l'edat que tenen.

Article 44

Responsabilitat civil i penal

La corporació contractarà una pòlissa que cobreixi la responsabilitat civil i penal a favor de tots els empleats de l'Ajuntament, d'acord amb el grau de responsabilitat dels respectius

llocs de treball. La corporació facilitarà, a càrrec seu, la defensa de l'empleat que, com a conseqüència de l'exercici de les seves obligacions, sigui objecte d'actuacions judicials, i assumirà els costos i les despeses que se'n derivin, incloses fiances, excepte en els casos en què a la sentència es reconegui culpa, engany, negligència o mala fe.

Excepte en els casos de renúncia expressa del mateix funcionari, o bé que el demandat sigui l'Ajuntament, l'elecció de la defensa es realitzarà de mutu acord entre el funcionari i la corporació. L'Ajuntament garantirà l'adscripció del funcionari que presti els seus serveis com a conductor a un lloc de treball adequat als seus coneixements, sense menystenir els seus drets econòmics en el cas de la retirada temporal o definitiva del carnet de conduir quan aquesta es derivi de l'exercici de les seves funcions i no s'aprecii engany, negligència o mala fe del treballador.

Article 45

Asegurança de vida i accidents

Es contracta una pòlissa d'assegurança de vida i accidents per a tots els empleats, que cobrirà el risc de mort i invalidesa permanent, i preveu les indemnitzacions següents:

Per mort natural: 2.000.000 pessetes.

Per mort en accident: 4.284.900 pessetes.

Per mort en accident de circulació: 6.427.350 pessetes.

En els casos d'invalidesa, s'aplicarà el barem que estableixi la pòlissa a percebre en qualsevol d'aquestes contingències pels hereus legals o els especialment assignats.

Les garanties per a la contingència d'accident s'incrementaran en els anys 1998 i 1999 en el mateix percentatge que l'IPC dels anys 1997 i 1998, respectivament.

Article 46

Carnets especials de conducció i deteriorament objectes personals

L'Ajuntament es farà càrrec de les despeses originades per la renovació dels carnets especials de conducció necessaris per al treball.

Igualment, l'Ajuntament es farà càrrec dels objectes personals deteriorats o trencats amb motiu del treball. No s'inclouen els casos en què els objectes personals es deterioren o es trenquen per falta de cura de l'interessat. Per això, en tots els casos serà preceptiu l'informe del cap corresponent en relació a les especials circumstàncies que hi concorren, accident de treball, situació perillosa o violenta, etc., i en el qual s'acreditarà la no-existència de falta de diligència per part l'empleat.

En qualsevol cas, l'Ajuntament es farà càrrec com a màxim de 20.000 pessetes per ulleres i 5.000 pessetes per rellotge.

CAPÍTOL 5

Drets sindicals

Article 47

Competències dels òrgans unitaris de representació dels empleats

La Junta de Personal tindrà les següents competències, i la seva opinió haurà de ser tinguda en compte:

a) Rebre informació, que li serà facilitada almenys semestralment, sobre l'evolució general

dels pressupostos municipals pel que fa al capítol de retribucions al personal.

b) Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de plantilla de personal.

c) Emetre informes, previs a l'execució per part de l'Ajuntament, de les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:

1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvi de les instal·lacions, tant si són totals com parcials.

2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

3. Implantació de nous sistemes d'organització i control de treball.

4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

d) Ser informat de totes les obertures d'expedients als empleats i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus. Participar activament en la defensa dels empleats, en l'aclariment dels fets, la tramitació dels expedients i en l'assenyalament de les sancions. A tal efecte, se li donarà audiència i vista de l'expedient com a mínim 10 dies abans de la proposta de resolució.

e) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els estudis periòdics del medi ambient de treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

f) Exercir la tasca de: vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de l'accés a la funció pública, Seguretat Social, mutualisme i ocupació en matèria de seguretat i salut en el treball.

Per tal que els representants puguin dur a terme correctament les seves funcions, l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla, dels treballadors provinents dels plans d'ocupació, subsidi de desocupació, ocupació juvenil i la relació trimestral de la nòmina de la totalitat dels treballadors municipals.

Article 48

Drets i facultats dels òrgans unitaris de representació

Cadascun dels membres de la Junta de Personal disposarà de fins a 30 hores mensuals per dur a terme les seves funcions sindicals, que podran acumular-se en algun dels seus membres.

En aquestes hores no s'hi computaran les emprades en reunions convocades a instàncies de la corporació o en negociacions col·lectives.

Per a qualsevol acte de representació, els membres de l'òrgan de representació estan obligats a comunicar a la Secció de Personal la seva absència del lloc de treball, amb 24 hores d'antelació quan sigui possible.

Hi haurà una sala sindical situada a les dependències municipals del carrer del Centre, 28-30, amb tot allò que sigui necessari.

L'òrgan de representació es reunirà amb la freqüència necessària i imprescindible, i ho comunicarà amb 24 hores d'antelació, quan sigui possible.

L'Ajuntament es compromet a informar d'aquells assumptes que afectin els empleats municipals, especialment els que fan referència a l'oferta d'ocupació pública, amb la finalitat de poder plantejar propostes amb anterioritat a l'adopció d'acords.

L'òrgan de representació emetrà informe previ a l'adopció dels acords plenaris o de Comissió de Govern referits al personal. Amb aquesta finalitat, es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 48 hores.

L'òrgan de representació serà informat i participarà en tots aquells assumptes que afectin els empleats de l'Ajuntament; especialment, estarà representat en la confecció de bases i oferta pública d'ocupació, i estarà present en les proves selectives de personal.

L'òrgan de representació plantejarà i negociarà, si s'escau, davant dels òrgans corresponents de la corporació els assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut i règim de desenvolupament de la tasca i d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la corporació.

Article 49

Sense contingut

Article 50

Seccions sindicals

Hom s'ajustarà a allò que s'estableix a la Llei orgànica de llibertat sindical (LO 11/1985) i a la Llei d'òrgans de representació (Llei 9/1987).

Article 51

Cànon per negociació

A l'objecte de contribuir amb les despeses i dedicacions dels representants sindicals que portin la negociació dels pactes, s'estableix l'aplicació d'un cànon únic de 2.800 pessetes per cadascun dels anys de vigència per persona no sindicada en alguna de les organitzacions sindicals amb representació de la taula negociadora.

La corporació aportarà els mitjans administratius per dur a terme l'esmentat descompte en la primera nòmina en què s'apliquin els increments econòmics d'aquests acords.

Els treballadors podran renunciar al pagament del cànon, mitjançant comunicació escrita dirigida al Departament de Personal i presentada al Registre general de l'Ajuntament.

L'import resultant del cànon serà destinat a l'acció sindical del mateix Ajuntament (assessorament, desplaçament, recursos...). De l'import total, el 25% restarà al fons dels mateixos òrgans de representació, i la resta es distribuirà entre les seccions sindicals participants a la negociació, en funció del nombre de delegats amb què comptin en els òrgans unitaris.

Article 52

Asemblees generals

Es podran fer assemblees dins de l'horari de treball, convocades en la forma establerta. L'horari d'atenció al públic s'ha de respectar.

S'haurà de sol·licitar permís a l'Ajuntament amb una antelació de 4 dies, amb indicació de la data i l'ordre del dia.

Correspondrà a la corporació l'autorització de l'assemblea, així com la determinació del lloc i l'hora. Només en casos excepcionals es podrà denegar la data sol·licitada.

Aquest mateix dret de convocatòria d'assemblees generals correspondrà a qualsevol grup d'empleats sempre que aquest grup sigui igual o superior al 35% de la plantilla.

Article 53

Serveis mínims

En cas d'assemblea, els serveis mínims seran els següents:

a) Policia Local: un cap de servei, un operador d'emissora, un agent a la porta de la casa consistorial, un cotxe patrulla, un agent motorista i dos agents a l'aeroport.

b) A la resta de dependències: una persona per secció o departament.

c) Conserges de centres escolars: únicament caldrà fer-ho saber al responsable del centre.

En tot cas caldrà garantir la seguretat ciutadana i la seguretat dels edificis municipals.

REGULACIÓ ESPECÍFICA DEL PERSONAL TEMPORAL QUE PRESTA SERVEIS COM A CONSEQÜÈNCIA D'ACORDS INSTITUCIONALS AMB D'ALTRES ADMINISTRACIONS

1. Per les característiques pròpies dels programes a desenvolupar, aquest personal es regirà, en tot allò referent a la distribució de la seva jornada i horaris, per les seves necessitats concretes que justifiquen la seva realització, i que seran determinats a nivell de nomenament interí.

2. En els casos en què el nomenament sigui l'objecte de l'acord, i el seu cost vingui determinat per l'aportació econòmica externa, les retribucions del personal s'adaptaran a les quantitats rebudes per l'Ajuntament pel seu finançament.

3. En l'àmbit dels serveis de promoció econòmica, les categories i retribucions existents per desenvolupar aquests programes, queden sistematitzats de la forma següent:

C: categoria; SBCL: sou base + complement de lloc mensuals.

C	SBCL
Responsable de programa B	251.413
Tècnic de programa B	216.893
Tècnic de programa C	216.893
Tècnic auxiliar de programa B	170.775
Tècnic auxiliar de programa C	170.775
Monitor ET D	181.711
Auxiliar de programa E	144.225

Als professors/experts que imparteixen mòduls de formació als cursos per hores, la seva retribució serà fixada per hores lectives que inclourà tots els conceptes salarials i les vacances, per les seves especials característiques, i els imports vindran determinats en funció de cada cas concret a nivell de nomenament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Les qüestions no previstes en aquest Acord estaran subjectes a allò que s'estableix en la legislació d'àmbit superior.

—2 L'increment de productivitat en relació a les absències del lloc de treball i els ajuts a la jubilació anticipada tindran la vigència d'aquest Acord, i quedaran sense efecte expressament en data 31 de desembre de 1999. En aquell moment, excepte que existeixi interès per part de l'Ajuntament en la seva aplicació, es restablirà el contingut de l'Acord de 1994/1996 pel que fa a paga per no-absentisme i ajuts per a la jubilació anticipada, en cas de pròrroga de l'Acord.

—3 Dins del ple exercici del desenvolupament de l'autonomia col·lectiva, les parts signants de

l'Acord es comprometen, en matèria laboral, a sotmetre's a la mediació i conciliació del CEMICAL en tot allò que faci referència a aquest Acord, així com a les qüestions que es decideixin de comú acord.

—4 El plus de la Policia Comunitària queda fixat en 34.000 pessetes brutes mensuals per a l'any 1997 i s'actualitzarà per als anys 1998 i 1999 segons els increments pactats en aquest Acord.

—5 En el marc de negociació del present Acord han estat plantejats pels sindicats determinats aspectes de classificació i valoració de llocs de treball. En aquest sentit s'ha arribat a determinats pactes que es formalitzen com a annex al present Acord. A la seva entrada en vigor, els afectats per aquestes reclassificacions tindran dret a la seva consideració, des de l'1 d'agost de 1997.

—6 Durant la segona meitat de la vigència de l'Acord s'establirà una Comissió d'estudi del col·lectiu de conserges d'escoles, per tal d'analitzar les seves condicions de treball i de servei, sense que això suposi, en aquest moment, cap compromís concret del seu resultat.

—7 L'Ajuntament es compromet a la traducció i l'edició del text del Conveni en les dues llengües oficials de Catalunya, així com a la seva publicació oficial.

ANNEX 1

Acord 1997-1999: classificació i valoració de llocs de treball—1 *Encarregats de Brigada d'Obres*

La categoria d'encarregat de Brigada s'haurà de situar en el nivell C-16 sense que això comporti un increment de les retribucions actuals. Inicialment, amb efectes d'1 de gener de 1998, es realitzarà la modificació del complement de destinació. Durant la vigència de l'Acord, l'Ajuntament establirà els mecanismes per fer efectiu el canvi de grup.

—2 *Mestres de taller d'oficis*

Analitzant el contingut de funcions d'aquesta categoria, es creu oportú realitzar una nova classificació d'aquesta, havent de quedar la nova retribució estructurada com a nivell D-14 i equivalent a l'actual nivell retributiu C-14 base, amb l'import corresponent a la seva jornada.

—3 *Educadors especialitzats*

Analitzat el divers contingut de funcions d'aquesta categoria i amb la intenció de donar solució en la situació actual de canvis que s'estan produint en l'àmbit de la professió, es creu oportú identificar un nou lloc de treball a nivell retributiu que és el corresponent als educadors especialitzats que treballen genèricament en l'atenció primària al costat d'altres professionals d'aquesta.

Aquest lloc de treball tindrà les retribucions de la categoria d'educador especialitzat i s'afegirà un complement específic 2 de 14.501 pessetes mensuals en valor actual. Aquesta modificació tindrà efectes únicament per a les persones que desenvolupin les tasques d'atenció primària a les UBASP.

—4 *Educatrices escola bressol*

Analitzat el contingut de funcions i la proposta organitzativa elaborada pels responsables de l'Àrea i l'equip de l'escola, en base a la millora que pel servei suposa i en atenció a les tasques

a desenvolupar, es crea el nivell C-14 per a les educadores que assumeixen la responsabilitat de l'atenció d'un grup de nens i de la seva aplicació als projectes pedagògics i curriculars del centre.

El nivell retributiu actual de C-12 es manté per a les educadores que no poden assumir aquesta responsabilitat. El nivell D-12 es manté per a les auxiliars d'escola.

Aquesta nova retribució només s'aplicarà en el cas que es materialitzin els canvis organitzatius, de calendari, etc. que han estat presentats a l'Ajuntament.

ANNEX 2

*Vestuari 1997**Personal Policia Local:*

1 pantalons o faldilla d'estiu cada any, d'acord amb el servei que correspongui

1 gorra d'estiu cada any

3 camises cada any (optatives)

1 corbata cada any, i una altra amb la dotació d'hivern

1 granota de treball de 2 peces per al personal de la grua i del parc mòbil, cada any

1 casc de motorista cada 3 anys

1 gorra d'hivern cada 2 anys

1 anorac cada 3 anys, d'acord amb el servei que correspongui

1 impermeable de dues peces cada 3 anys

1 parell de guants de motorista cada any

1 bossa femenina cada 2 anys vigilància habitual o, en cas contrari, cada 4 anys

2 parells de sabates masculines/femenines cada any

1 parell de botes de cuir model motorista cada any

1 parell botes aigua masc./fem. cada 3 anys, d'acord amb el servei que correspongui

1 jersei de punt cada any

1 parell de guants de cuir cada 2 anys (se n'ha de garantir l'existència)

1 tapaboques cada 3 anys

1 vestit hivern masc./fem., més uns pantalons de recanvi cada 2 anys

1 parell botes fem. cada 2 anys (si són pantalons - no botes)

1 parell de guants personal grua cada any o fins al seu deteriorament

2 parells de mitjons o mitges pantalons per temporada

1 agulla de corbata cada 3 anys

1 manilles amb funda fins al seu deteriorament

1 placa fins al seu deteriorament

1 cinturó de cuir cada 4 anys

1 xiulet cada any

1 faixa de motorista cada 3 anys

1 funda de revòlver fins al seu deteriorament

4 granotes de treball

1 canana fins al seu deteriorament

1 defensa fins al seu deteriorament

Motorista:

1 pantalons rectes i 1 parell de sabates cada 2 anys.

Personal de grua: dotar aquest personal de l'anomenat "chester" que es compon del vestuari següent:

Estiu: 1 pantalons, 1 jersei de coll rodó (cada 2 anys) i 1 gorra de feina amb escut.

Hivern: 1 pantalons, 1 caçadora, 1 jersei de

llana de coll rodó (cada 2 anys) i 1 gorra de feina amb escut.

Aquesta modificació comporta suprimir de l'actual dotació: 1 jersei de llana, 1 gorra de plat, 1 camisa de vestir, 1 granota de treball de dues peces i 1 corbata.

Pel que fa referència al vestuari d'hivern, s'amplia el període d'entrega de 2 a 3 anys.

Vestuari amb els escuts laterals i preparat per a la col·locació dels distintius corresponents.

Personal conserges:

Amb escut Ajuntament

1 bata al començar per primera vegada el treball i fins al seu deteriorament

1 pantalons d'estiu cada any

2 camises per temporada i any

1 armilla d'entretemps cada 2 anys

1 jaqueta amb 2 pantalons d'hivern cada 2 anys

1 parell de sabates d'estiu cada any

1 parell de sabates d'hivern cada any

2 corbates al començar i fins al seu deteriorament (se n'ha de garantir l'existència)

1 jersei cada any

1 jaqueta cada 3 anys

Notificadors:

1 pantalons d'estiu cada any

2 camises d'estiu cada any

1 jaqueta, 2 pantalons d'hivern cada 2 anys

2 corbates al començar i fins al seu deteriorament (se n'ha de garantir l'existència)

1 jersei cada any

2 camises d'hivern cada any

1 jaqueta i pantalons de motorista cada 4 anys

2 parells de sabates cada any

1 parell de botes d'aigua al començar i fins al seu deteriorament (se n'ha de garantir l'existència)

1 armilla d'entretemps cada 2 anys

Conserges de col·legis:

1 pantalons d'estiu cada any

1 faldilla d'estiu cada any

2 camises d'hivern cada any

2 camises d'estiu cada any

2 corbates al començar i fins que es facin malbé (se n'ha de garantir l'existència)

1 parell sabates fem./masc. per temporada i any

1 jaqueta amb 2 faldilles cada 2 anys

1 jersei cada any

1 jaqueta cada 3 anys

1 armilla d'entretemps cada 2 anys

1 parell de botes d'aigua fins que es facin malbé

1 impermeable fins que es faci malbé

Brigades d'Obres i Serveis:

Amb escut Ajuntament

1 parell de sabates per temporada i any

1 bata per temporada i any (dones neteja)

1 impermeable cada 3 anys o fins que es deteriori

1 parell de botes d'aigua cada 3 anys o fins que es deteriori

1 anorac cada 2 anys

1 equip d'estiu consistent en: 1 camisa, 1 jersei o jaqueta i 1 pantalons, els anys parells; i 1 camisa i 2 pantalons, els anys senars

1 equip d'hivern consistent en: 1 jersei, 1 camisa i 1 pantalons, els anys parells; i 1 jaqueta, 1 camisa i 1 pantalons, els anys senars

Personal piscina:

1 banyador masculí/femení cada any

1 xandall o barnús cada 2 anys

1 parell d'esclaps cada any

2 samarretes d'estiu cada any

Guarderia municipal:

Amb escut Ajuntament

2 bates de màniga llarga cada any

1 bata de màniga curta cada any

2 bates de cuinera de màniga curta cada any

1 bata de cuinera sense mànigues cada any

2 parells d'esclaps cada any

Residència d'avis:

Amb escut Ajuntament

1 vestit jaqueta i pantalons m./llarga per temporada i any

1 vestit jaqueta i pantalons m./curta per temporada i any

2 parells d'esclaps cada any

Atenció primària:

Amb escut Ajuntament

1 bata cada any per a les treballadores familiars

Dispensari municipal:

Amb escut Ajuntament

1 vestit jaqueta i pantalons màniga llarga cada any

1 vestit jaqueta i pantalons màniga curta cada any

2 parells d'esclaps cada any

Unitat delineació i laboratori:

Amb escut Ajuntament

2 bates cada any

(98.176.107)

RESOLUCIÓ

de 25 de juny de 1998, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA (División Benher Vitroplast), per a l'any 1998 (codi de conveni 0809501).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA (División Benher Vitroplast), subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 4 de juny de 1998, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DSM Resins España, SA (División Benher Vitroplast), per a l'any 1998 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 25 de juny de 1998

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa DSM Resins España, SA (División Benher Vitroplast), per a l'any 1998

CAPÍTOL I

Normes generals

Àmbit d'aplicació

Article 1

A aquest Conveni s'adscriu el personal del centre de treball de l'empresa DSM Resins España, SA, División Benher Vitroplast, amb centre de treball a Granollers, Polígon Can Jané Coll de la Manyà enquadrada en l'activitat d'indústries químiques.

Article 2

El personal a què es refereixen els articles 1.3 i 2 de l'Estatut dels treballadors i l'article 3 del Conveni general de la indústria química vigent és exclòs de l'àmbit del Conveni.

Durada, pròrroga, rescissió i revisions

Article 3

La vigència d'aquest Conveni és d'un any, és a dir, fins al 31 de desembre de 1998, i es prorrogarà tàcitament d'un any a l'altre si no s'hi presenta cap denúncia de revisió o de rescissió, formulada per qualsevol de les parts com a mínim un mes abans de la data de finalització del Conveni o de qualsevol de les seves pròrroques.

Amb caràcter general, aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 1998.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina

Organització

Article 4

D'acord amb les normes legals vigents, l'organització pràctica de la feina és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

Cada tres anys, es farà una revisió de les responsabilitats en la feina i també de les categories, a fi de procurar que cada persona sigui responsable de la feina que exerceix i se li reconegui la categoria, sempre d'acord amb la seva tasca.

Quant a les vacants que es produeixen en les categories incloses en aquest Conveni (llevat dels directors), cal informar detalladament als representants dels treballadors de les seves característiques i dels criteris que s'han d'utilitzar per jutjar els candidats. Si hi ha una igualtat de circumstàncies, el personal procedent de l'interior de l'empresa té preferència sobre el personal de l'exterior. En cas d'igualtat d'aptituds dels empleats que aspiren al lloc de treball, es dona preferència al més antic. El Comitè d'Empresa és part interessada, amb veu i vot, en tot allò relacionat amb la provisió de vacants.

Si els candidats procedents de la mateixa empresa que no han estat acceptats ho demanen individualment, se'ls informa sobre les raons d'aquesta decisió de la Direcció de l'empresa.

Per estimular la capacitat creativa del personal, l'empresa estudia totes les proposicions que