

presa ha de cobrar 31 pessetes (0,19 euros) per quilòmetre.

#### CAPÍTOL 5

##### Beneficis socials

#### Article 16

##### Gratificació per matrimoni

Tot el personal que es casi i tingui més de 3 anys d'antiguitat a l'empresa ha de percebre una gratificació d'1 mensualitat de sou base i antiguitat.

Per accedir a aquesta gratificació és indispensable la presentació del llibre de família actualitzat.

#### Article 17

##### Gratificació per naixement

Pel naixement d'un fill d'un treballador, aquest ha de percebre una gratificació de 30.767 pessetes (184,91 euros).

Per accedir a aquesta gratificació és imprescindible la presentació del llibre de família.

#### Article 18

##### Gratificació per antiguitat

L'empresa es compromet a fer un regal a tots els treballadors que compleixin 25 anys de relació laboral amb l'empresa.

#### Article 19

##### Ajuda escolar

Els treballadors amb més d'1 any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a percebre, en concepte d'ajuda escolar, la quantitat de 10.811 pessetes (64,98 euros) anuals quan tinguin fills escolaritzats entre els 2 i els 16 anys. Per poder percebre aquesta quantitat s'ha d'acreditar degudament a l'empresa l'escolarització dels fills pels quals es percep aquesta ajuda, mitjançant un certificat d'escola bressol o escola i el llibre de família, que s'han de presentar entre el 15 de setembre i el 15 d'octubre, data límit en què aquest dret prescriu.

#### Article 20

##### Jubilació

L'empresa accedeix a la petició dels treballadors, feta a través del Comitè d'Empresa, que la jubilació sigui als 64 anys. Per a això s'ha d'aplicar el RD 1194/1985.

#### Article 21

##### Premi de jubilació

El personal que es jubili en arribar a l'edat de 64 anys o dins dels 3 mesos següents té dret a percebre un premi de jubilació, que segons l'antiguitat assolida a l'empresa és de la quantitat següent:

Entre 10 i 15 anys d'antiguitat: 3 mesos de sou base i antiguitat incrementats del 10%.

Entre 16 i 25 anys: 5 mesos de sou base i antiguitat incrementats del 10%.

Més de 25 anys: 9 mesos de sou base i antiguitat incrementats del 10%.

El personal que s'aculli a la jubilació abans de complir els 64 anys i després de complir els 60 té dret a un increment del premi de jubilació regulat al paràgraf anterior si es jubila a les edats següents (o dins dels 3 mesos següents):

Als 63 anys, 20% d'increment.

Als 62 anys, 30% d'increment.

Als 61 anys, 40% d'increment.

Als 60 anys, 50% d'increment.

En el cas que un treballador en actiu mori entre els 60 i els 64 anys, el premi de jubilació que li hauria correspost s'ha de donar als seus hereus, d'acord amb el paràgraf següent.

Són beneficiaris de la indemnització per mort els familiars segons l'escala següent:

1. L'esposa.
2. Els descendents.
3. Els ascendents.

Si no hi ha cap d'aquests beneficiaris, la indemnització s'ha de lliurar als seus hereus legals.

El premi de jubilació de la quantitat que es menciona a l'inici d'aquest article s'ha de fer extensiu als treballadors que cessin en l'empresa definitivament pel fet que siguin declarats en situació d'invalidesa permanent en grau total per a la professió habitual o absoluta per mitjà de resolució ferma.

En el cas que aquesta incapacitat sigui revisada per recuperació de la capacitat i això motivi el reingrés del treballador a l'empresa, aquest ha de reintegrar l'import d'aquest premi.

#### Article 22

##### Indemnització per mort i incapacitat absoluta per a qualsevol feina o permanent i total per a la professió habitual

Tots els treballadors que morin i els que quedin incapacitats de forma absoluta per a qualsevol feina o de forma permanent i total per a la seva professió habitual com a conseqüència d'accident han de rebre una indemnització de 5.834.636 pessetes (35.066,87 euros).

#### Article 23

##### Treballadors malalts i accidentats

En el cas d'incapacitat temporal, l'empresa ha de garantir a tots els treballadors el 100% del salari real durant el temps d'incapacitat.

Per a això és un requisit indispensable acreditar la baixa mitjançant el comunicat corresponent del metge de la Seguretat Social i lliurar-lo a l'empresa dins de les 24 hores següents, tret de demora justificada degudament. El treballador s'ha de sotmetre a les comprovacions i els reconeixements mèdics que l'empresa acordi.

#### Article 24

##### Subsidi per als treballadors amb fills disminuïts psíquics i/o físics

A tots els treballadors amb fills disminuïts psíquics i/o físics que siguin beneficiaris de la prestació econòmica mensual del Servei Comú d'Assistència de l'INSS se'ls ha de concedir una ajuda de 30.442 pessetes (182,96 euros) mensuals. Aquestes ajudes s'han d'incloure a les pagues extraordinàries.

#### Article 25

##### Pagament de retribucions

Les retribucions meritades s'han d'abonar, per períodes mensuals, l'últim dia laborable del període.

El pagament de les retribucions s'ha de fer, segons elecció de l'empresa, en metàl·lic, per xec bancari nominatiu o per transferència a un banc o caixa d'estalvi.

El personal pot sol·licitar bestretes a comptar el dia 15 de cada mes si ho necessita.

#### CAPÍTOL 6

##### Garanties sindicals

#### Article 26

##### Hores de crèdit sindical

El Comitè d'Empresa ha de disposar d'un crèdit d'hores mensuals per desenvolupar les funcions pròpies del seu càrrec en compliment dels requisits que estableix la legislació vigent, d'acord amb el que estableix l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

#### ANNEX 1

##### Taula de sous (PTA)

C: categories professionals; SBM: salari base mensual; SBA: salari base anual.

C	SBM	SBA
<i>Personal administratiu</i>		
Cap de departament		
o secció .....	266.667	4.000.000
Oficial de primera .....	212.618	3.189.270
Oficial de segona .....	197.311	2.959.665
Auxiliar .....	140.000	2.100.000
<i>Personal comercial</i>		
Delegat de vendes .....	162.500	2.437.500
Corredor de vendes .....	142.867	2.143.005
(02.101.144)		

#### RESOLUCIÓ

TRE/1296/2002, d'11 de gener, 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 Vic per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812002).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vic subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 10 d'octubre de 2001 i de conformitat amb el que disposen 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 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 Vic per als anys 2001-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 11 de gener de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Transcripció del text original signat per les parts*

#### ACORD

de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003

## CAPÍTOL 1

*Condicions generals*

## Article 1

*Àmbit personal i d'aplicació*

1. El present Acord afecta en tot el seu contingut el personal funcionari de carrera de l'Ajuntament de Vic i dels seus organismes autònoms de caràcter administratiu (IMPE, IMAC i IME), sens perjudici de les prescripcions determinades per precepte legal exprés i imperatiu.

2. Serà també aplicable al personal funcionari interí, tenint en compte els aspectes específics de la seva relació regulats per la normativa vigent, amb les excepcions o limitacions que s'estableixen en aquest Acord, i als funcionaris amb habilitació de caràcter nacional en allò que no contradigui el que disposa la seva regulació específica.

3. Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord de condicions el personal funcionari eventual regulat a l'article 104 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, i a l'article 9 del Reglament de personal de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

## Article 2

*Àmbit temporal*

1. Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, prèvia aprovació pel Ple municipal i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2003.

2. Els efectes que se'n derivin seran retroactius des de l'1 de gener de 2001, llevat que en els articles s'indiqui una altra data.

3. L'Acord quedarà prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius d'1 any, si qualsevol de les parts no formula denúncia de revisió o resolució abans del 15 d'octubre de l'any de finalització.

4. Un cop denunciat, excepte les condicions econòmiques, fins que sigui substituït per un altre acord de condicions de treball.

5. En el supòsit que la jurisdicció contenciosa administrativa declari la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, ambdues parts decidiran, de comú acord, la necessitat de renegociar-les, així com les que estiguin afectades, sota el principi que la nul·litat d'alguna o d'algunes no suposa la nul·litat de tot l'Acord.

## Article 3

*Vinculació a la totalitat*

1. Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, si no s'especifica el contrari, seran considerades globalment i en còmput anual.

2. Es respectaran aquelles condicions personals que, en conjunt i en concepte de percepcions de qualsevol classe, siguin més beneficioses que les fixades en aquest pacte i es mantindran estrictament *ad personam*. La diferència es considerarà un complement transitori per absorbir en millores posteriors. En cas contrari, aquestes condicions es consideraran absorbibles per les millores pactades.

3. Per a tota la resta, les condicions de què gaudiran els funcionaris es consideraran unificades per les normes d'aquest Acord.

## Article 4

*Clàusula de garantia*

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol resolució o acord ante-

rior a l'entrada en vigor d'aquest Acord, tant de caràcter econòmic com laboral. Qualsevol pacte posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

## Article 5

*Comissió d'Interpretació, Vigilància, Estudi i Aplicació (CIVEA)*

1. En el termini dels 3 mesos següents a la signatura d'aquest Acord es constituirà, en aplicació de l'article 35 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, la Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància, l'estudi i l'aplicació de l'Acord, que estarà formada per 3 representants de l'Administració i 3 de les organitzacions sindicals negociadores.

2. La CIVEA elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar aquest Acord de condicions de treball.

b) Negociar les possibles modificacions que pugui requerir la relació de llocs de treball.

c) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.

d) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol àrea.

e) Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

f) Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans que en matèria de salut laboral es determinin en el Comitè de Salut i Seguretat Laboral i que afectin el personal laboral de l'Ajuntament. També podrà formular recomanacions sobre matèries de seguretat i salut laborals.

g) Entendre en els conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de la norma que es puguin plantejar en l'àmbit d'aquest Acord, amb caràcter previ a la intervenció del CEMICAL.

h) Entendre en totes les altres qüestions que li siguin encomanades, derivades d'aquest Acord, i en la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

3. Si no s'arriba a un acord en aquesta Comissió, el conflicte s'eleva a l'arbitratge del CEMICAL.

4. Els acords de caràcter vinculant adoptats per la CIVEA són objecte d'inscripció en el registre esmentat en l'article 2 del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si escau, al BOP.

5. Els acords de la CIVEA tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Acord; s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

6. Els membres de la CIVEA que no formin part dels òrgans de representació del personal disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament.

## Article 6

*Legislació supletòria*

En tot allò no previst ni regulat en aquest Acord, les parts actuaran d'acord amb el que disposin la legislació i les disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

## Article 7

*Centre de mediació*

Les parts negociadores d'aquest Acord estaran subjectes a l'òrgan de mediació i conciliació Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), en aquelles matèries en les quals no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tan sols a través de la Comissió d'Interpretació, Vigilància, Estudi i Aplicació (CIVEA), tant si estan regulades a l'Acord com si afecten el règim estatutari dels funcionaris públics.

## Article 8

*Publicitat de l'Acord*

L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris perquè, un cop aprovat el present Acord i publicat en el DOGC pel Departament de Treball de la Generalitat, sigui conegut per la totalitat del personal a qui és d'aplicació, i li'n farà una tramesa.

## CAPÍTOL 2

*Condicions de treball*

## Article 9

*Organització de treball*

L'organització del treball és competència exclusivament dels òrgans directius de l'Ajuntament, sens perjudici de les funcions que l'article 32 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, atribueix a la Junta de Personal i de les que s'ha estipulat en aquest Acord.

## Article 10

*Relació de llocs de treball*

1. L'Ajuntament de Vic es compromet a iniciar els treballs de redacció de la relació de llocs de treball durant l'any 2001 i a aplicar-la un cop aprovada pel Ple i publicada.

2. En la redacció de la relació de llocs de treball es vetllarà especialment per la valoració de les condicions particulars dels llocs, incloses les relacionades amb jornades i horaris, i s'adaptaran els conceptes retribuïdors actuals del personal de plantilla als que es preveuen en aquest Acord.

## Article 11

*Jornada laboral*

1. Les jornades que podran assignar-se en el catàleg o relació de llocs de treball, en funció de les característiques i dedicació que requereixin els diferents llocs de treball, seran les següents:

Ordinària, de 1.621 hores anuals de treball.

Especial, de 1.642,5 hores anuals de treball.

D'especial dedicació, de 1.752 hores anuals de treball.

2. La distribució horària d'aquestes jornades es realitzarà per resolució de l'alcalde o dels presidents dels organismes autònoms, amb l'informe i la consulta prèvia als òrgans de representació del personal.

3. Amb independència de la jornada assignada al lloc de treball que s'ocupi, l'alcalde o els presidents dels organismes autònoms podran establir per a alguns funcionaris jornades prolongades en atenció al servei d'adscripció i les seves especials característiques. Aquestes jornades es realitzaran en la forma que l'alcalde o la presidència dels organismes autònoms determini i s'adaptaran a les necessitats dels serveis.

A partir de l'any 2001 l'Ajuntament no establirà cap nova jornada prolongada superior a 2,5 hores setmanals, però aquesta serà d'obligat compliment pel funcionari durant el temps i en la forma que estableixi la resolució. Les prolongacions superiors seran sempre voluntàries.

El personal que tingui una prolongació de jornada superior a 2,5 hores setmanals no podrà realitzar hores extraordinàries per sobre de 80 hores a l'any, i haurà d'adaptar l'horari de la prolongació a les necessitats que requereixi els serveis. Se n'exceptua el personal de la guàrdia urbana fins que es cobreixin les places actualment vacants.

#### Article 12

##### *Control de presència*

1. El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament tenint en compte les diverses ubicacions físiques i les característiques de cada lloc de treball. Aquest control es realitzarà a l'entrada o al començament de la jornada i a la sortida o finalització, i el personal que tingui la jornada partida passarà el control de presència en ambdós torns de la jornada.

2. L'Ajuntament controlarà el temps treballat d'acord amb les normes següents:

a) S'admet una tolerància de 5 minuts diaris de retard a l'hora d'entrada, que no computaran a l'efecte de l'horari establert.

b) S'admet una tolerància de fins a 30 minuts diaris de retard a l'hora d'entrada (sempre que sigui esporàdic i no continuat), que s'hauran de recuperar mensualment fora de la jornada establerta per a cada servei, a les tardes.

c) Els retards que sobrepassin els 30 minuts i les absències imprevistes s'hauran de justificar davant del cap de servei i s'hauran de recuperar de la mateixa forma exposada en l'apartat anterior.

d) A finals de mes es rebrà una còpia de la fitxa de control horari, de forma que cada persona pugui comprovar la seva situació.

e) Acabat el trimestre es passarà un avís a totes les persones que tinguin incompleta part de la seva jornada per tal que la regularitzin al mes immediatament següent. En el cas de no fer-ho, es descomptarà de la nòmina del mes següent l'import de les retribucions proporcionals al temps de la jornada incompleta.

f) Els caps de cada servei o unitat orgànica hauran de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal adscrit al seu servei.

g) Durant la jornada laboral el personal no podrà absentar-se del seu lloc de treball si no té l'autorització del seu superior immediat, excepte en els períodes de descans dintre de la jornada de treball.

3. Els primers i directes responsables del compliment de l'horari de la jornada laboral de tot el personal són els caps respectius en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que dicti el Departament de Recursos Humans.

#### Article 13

##### *Descans dins de la jornada de treball*

En aquelles jornades superiors a 6 hores de treball continu, es gaudirà d'un període de temps de 30 minuts d'interrupció de jornada laboral. Aquesta interrupció no podrà afectar el funcionament normal del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans a cada moment.

#### Article 14

##### *Calendari laboral*

1. La distribució anual de la jornada i la fixació diària i setmanal dels horaris i torns de treball del personal es faran en funció de la naturalesa del lloc i de les funcions del centre de treball o servei d'adscripció, i es determinaran a través del calendari laboral anual que serà aprovat per resolució de l'alcalde o presidència dels organismes autònoms, amb la consulta prèvia als òrgans de representació del personal.

2. Un exemplar del calendari laboral s'exposarà en un lloc visible en cada centre de treball.

3. A l'efecte de la seva elaboració, tindran la consideració de festius els dies que assenyalí el calendari de festes oficials de la Generalitat de Catalunya, els dies de festa local, els dies 24 i 31 de desembre i el dia del patró, sens perjudici del funcionament dels serveis que per les seves característiques hagin de romandre oberts. El personal que hagi de treballar qualsevol dels dies abans esmentats serà compensat amb un altre dia de descans.

4. En relació amb el calendari laboral, al personal de la guàrdia urbana se li aplicaran els criteris d'aquest Acord i del Pacte de condicions de treball de la guàrdia urbana de maig de 1999.

#### Article 15

##### *Vacances*

1. Les vacances anuals tindran una durada d'1 mes natural si es gaudeixen totes seguides o de 25 dies laborables si es gaudeixen de forma fraccionada, a elecció del personal, llevat del personal de programes temporals d'ocupació, formació o inserció, que seguirà el sistema de mes sencer o dies naturals proporcionals al temps treballat.

2. El fraccionament de les vacances del personal de la guàrdia urbana es regularà pel Pacte de la Policia aprovat pel Ple de maig de 1999; per a la resta de personal el fraccionament es farà d'acord amb les normes següents:

a) El nombre màxim de dies continuats de vacances pel sistema de fraccionament serà de 20 dies, que s'hauran de gaudir en el període comprès entre el 15 de juny i el 15 d'octubre. El personal que vulgui més de 20 dies seguits haurà d'optar pel sistema de mes sencer de vacances.

b) El període màxim de 20 dies es podrà fraccionar en la forma que convingui al personal, sempre que ho permetin les necessitats del servei i no hi hagi cap període inferior a 5 dies. La denegació de períodes de vacances per necessitats del servei haurà de ser motivada, amb l'informe previ del cap del servei o àrea.

c) La resta del període de vacances (5 dies) es podrà gaudir durant tot l'any, sense subjecció a cap limitació de fraccionament.

d) Entre 2 períodes de vacances hi haurà d'haver, com a mínim, 5 dies de treball efectiu, tret que el cap del servei, motivadament i atenent necessitats o conveniència del servei, autoritzi un interval diferent.

e) En qualsevol cas, el fraccionament de les vacances es farà en funció de les necessitats del servei, tenint en compte les substitucions i, a més, cada període de vacances haurà de ser autoritzat, prèviament, pel cap del servei, per mitjà de l'imprès corresponent per triplicat.

3. En cas d'haver-hi coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà

dins de cada unitat de forma consensuada i rotatòria. Iniciarà la rotació el treballador de més antiguitat a l'Ajuntament i, en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

4. Les vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural, preferentment entre el 15 de juny i el 15 d'octubre. El període anual, a aquest efecte, s'entendrà entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent. Si per necessitats del servei, el personal no ha pogut gaudir d'alguns dels dies de vacances, el termini previst s'ampliarà fins al 31 de gener.

5. Quan el temps treballat sigui inferior a 1 any, les vacances seran proporcionals al temps treballat.

6. El mateix interessat i el cap de servei respectiu seran els primers responsables a fer complir els criteris i les limitacions fixades per al gaudi de les vacances.

7. Cap empleat de l'Ajuntament no podrà iniciar el període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. Les vacances no s'interrompran pel fet que, durant aquestes, l'empleat que en gaudeixi estigui de baixa per malaltia o accident.

#### Article 16

##### *Permisos i llicències*

1. El personal funcionari podrà disposar dels dies de permís i de llicència següents (llevat que aquests siguin millorats per la legislació, cas en què s'aplicaria aquesta):

1.1 Permisos i llicències retribuïts: en tots els permisos i llicències regulats en aquest paràgraf caldrà efectuar una petició prèvia al Departament de Recursos Humans i aportar la justificació oportuna, tret que es permeti obviar-la per raons de certesa o evidència de la causa, o que es tracti dels permisos de l'apartat p). En cas contrari es considerarà absència al treball.

a) Per naixement d'un fill i mort o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si és a Vic i fins a 4 si és en un altra localitat. No obstant això, s'estudiaran altres situacions que es presentin. A l'efecte d'aquesta llicència, les parelles de fet acreditades conforme a la Llei catalana de parelles de fet s'equiparen a les parelles de dret.

b) Per canvi de domicili: 2 dies si el canvi de domicili és al mateix municipi i 4 si és en un municipi diferent.

c) Per presentar-se a exàmens finals en centres oficials i a altres proves definitives d'avaluació en els esmentats centres: el temps indispensable per fer-los. Caldrà justificar posteriorment l'assistència a la prova.

d) Per deures de caràcter públic o personal: el temps indispensable per al seu compliment.

e) Per exercir funcions sindicals, formació sindical i de representació del personal: en els termes que es determinen reglamentàriament.

f) Per matrimoni o formació de primera parella acreditada documentalment: conforme a la Llei de parelles de fet, 15 dies naturals.

g) Per maternitat: en cas de part, les treballadores tindran dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si s'escau, de la part que resti del permís.

Malgrat això, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, sia de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiva la incorporació al treball de la mare impliqui un risc per a la seva salut.

h) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de 6 anys: el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, sia a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, sia a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys si són discapacitats o minusvàlids o si, per les seves circumstàncies i experiències personals o pel fet de provenir de l'estranger, tenen especials dificultats d'inscripció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableixen els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En els casos d'acolliment o adopció, les referències legals al moment del part s'entén que són fetes a la decisió administrativa o judicial d'acolliment o resolució judicial d'adopció. A aquest efecte, es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i a l'acolliment preadoptiu o permanent les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres la finalitat i els efectes jurídics de les quals són els que es preveuen per a l'adopció i acolliment preadoptiu o permanent, sigui quina sigui la denominació.

i) Per alletament: s'estableix el dret d'absència d'1 hora diària durant la jornada de treball per als treballadors que hagin d'atendre l'alimentació d'un fill menor de 9 mesos; aquest dret és optatiu per a l'home o la dona, sempre que un dels dos hi renunciï.

j) Per assistència a noces, bateig o comunió d'un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat: 1 dia si és a Catalunya i 2 dies si és a fora.

k) Per exàmens prenatals i tècniques de preparació del part: les treballadores embarassades tindran dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, després d'avisar prèviament l'Ajuntament i de presentar una justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada laboral.

l) Per guarda legal: el treballador que per raó de guarda legal tingui cura directament d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït físic o psíquic que no desenvolupa cap activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada de treball, sempre que no superi la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per raó de guarda legal és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

m) Per incapacitat física o psíquica de familiars: en casos degudament justificats, per incapacitat física d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar, amb les mateixes condicions del paràgraf l), la reducció de la jornada. Excepcionalment, amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada els treballadors que tinguin al seu càrrec directament un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

n) Per visites mèdiques en horari laboral cal realitzar prèviament una comunicació al superior jeràrquic corresponent, amb les condicions següents:

Del mateix interessat: no cal sol·licitar permís per assumptes propis.

Per una visita al metge d'un familiar de fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat: únicament cal sol·licitar un dia personal si l'absència en el lloc de treball es preveu que sigui d'una durada superior a 2 hores.

o) Es podrà concedir una llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de l'àrea o servei en el qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador té dret a percebre totes les retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

p) El personal municipal tindrà dret a gaudir, en el decurs de l'any natural, de 9 dies per assumptes propis. Excepcionalment, mentre la jornada legal dels funcionaris estigui fixada en 37,5 hores setmanals, el personal d'aquest Ajuntament podrà gaudir d'1 dia més d'assumptes propis a l'any. D'aquest dret només en poden gaudir els funcionaris de carrera.

El gaudi d'aquests dies de permís estarà subordinat a les necessitats del servei, amb l'autorització prèvia del cap del servei, i s'hauran de fer efectius entre l'1 de gener de l'any natural i el 31 de gener de l'any següent. Si per necessitats de servei, el personal no ha pogut gaudir d'algun dels dies de permís en el termini abans indicat, aquest s'ampliarà al 10 de febrer de l'any següent.

Aquests dies no es podran acumular als períodes de vacances anuals en alguna de les seves fraccions, llevat del termini comprès entre l'1 de gener i el 31 de gener.

1.2 Llicències sense retribució: es podran concedir llicències per assumptes propis, sense retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir els 6 mesos cada 2 anys, amb una durada mínima de 15 dies. La concessió se subordinarà a les necessitats del servei.

2. El control, la comprovació i el seguiment de permisos i llicències com també de les vacan-

ces es faran mitjançant relacions informàtiques, que seran trameses a tot el personal municipal que n'hagi gaudit i també al cap de l'àrea o al cap de servei corresponent per a la seva conformitat.

3. Als efectes de les llicències regulades en aquest Conveni, de conformitat amb els articles 915 i següents del Codi civil, el grau de parentiu per consanguinitat fins a segon grau comprèn els fills, néts, pares, avis i germans; el parentiu per afinitat fins a segon grau comprèn el cònjuge propi, els cònjuges dels fills (gendres i joves) i els cònjuges dels néts, els pares del cònjuge (sogre), els avis polítics i els germans polítics (cunyats).

#### Article 17

##### *Reduccions de jornades i pauses*

Les treballadores embarassades tindran dret a una reducció d'1 hora diària de la seva jornada durant els 2 darrers mesos de la gestació, sempre que hi hagi un informe del metge que ho aconselli per dificultat en l'embaràs. Aquesta hora es gaudirà a l'inici de la jornada.

#### Article 18

##### *Indisposicions i baixes laborals*

1. S'estén per indisposició qualsevol causa relacionada amb l'estat de salut del treballador que motiva la seva absència del lloc de treball. La durada màxima de l'absència serà de fins a 3 dies naturals seguits i haurà d'avisar tant aviat com sigui possible el Departament de Recursos Humans, que ho comunicarà al servei d'adscripció.

L'Ajuntament podrà comprovar les situacions d'indisposicions pels mitjans que estimi adients. En cas de frau, a més de la deducció de retribucions corresponents a la nòmina, es podrà depurar la responsabilitat mitjançant el corresponent expedient disciplinari.

2. S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia de l'empleat que motiva la seva absència del lloc de treball durant més de 3 dies (incapacitat temporal). La baixa caldrà que sigui justificada amb la presentació del comunicat mèdic oficial estès pel facultatiu de la Seguretat Social, i la confirmació s'haurà de presentar cada 8 dies, tret que el Departament de Recursos Humans, davant l'evidència d'ILT de llarga durada, ho autoritzi cada 15 dies o períodes superiors.

#### CAPÍTOL 3

##### *Situacions administratives*

#### Article 19

##### *Situacions administratives*

1. Les situacions administratives dels funcionaris de l'Ajuntament de Vic seran les que estableixen la normativa bàsica estatal i la normativa de la Generalitat de Catalunya vigent en cada moment.

2. Als efectes de situacions administratives, s'equipara el matrimoni a la parella de fet, sempre que s'acrediti en la forma establerta per la Llei catalana 10/1998, d'unions estables de parella.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 20

##### *Discussió pressupostària*

La Junta de Personal i els delegats sindicals dels sindicats més representatius i dels que tin-

guin una presència d'almenys un 10% en els òrgans de representació del personal rebran la informació i els criteris sobre la base dels quals es redactarà el capítol 1 del projecte de pressupost, amb el temps prudencial necessari per poder formular esmenes en tot allò que afecti les retribucions del personal de l'Ajuntament de Vic, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost per la corporació.

#### Article 21

##### *Plantilla de personal*

1. Correspon a l'Ajuntament l'elaboració i la publicitat de la plantilla de personal, de conformitat amb la normativa aplicable a les corporacions locals.

2. La plantilla serà la que en cada moment sigui adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació, sens perjudici de la creació d'oportunitats per a la promoció interna.

#### Article 22

##### *Oferta d'ocupació pública*

L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials dins de cada exercici pressupostari. Abans d'aprovar-se l'oferta, se sotmetrà a l'informe de la Junta de Personal.

En els processos de cobertura de vacants, la corporació promourà, de manera preferent, mesures que intensifiquin les accions de promoció interna dels seus treballadors i treballadores.

#### Article 23

##### *Estructura retributiva*

Les retribucions dels funcionaris de l'Ajuntament, siguin de carrera o interins, tindran l'estructura establerta amb caràcter general per als funcionaris locals en el Reial decret 861/1986, de 25 d'abril. En conseqüència, els conceptes retributius que poden percebre, sens perjudici de les indemnitzacions a què tinguin dret, són els següents:

- a) Retribucions bàsiques:
  - Sou base
  - Triennis
  - Pagues extraordinàries
- b) Retribucions complementàries:
  - Complement de destinació
  - Complement específic
  - Complement de productivitat
  - Gratificacions per serveis extraordinaris

#### Article 24

##### *Retribucions bàsiques*

1. El sou base i els triennis de cadascun dels 5 grups de funcionaris a què es refereix l'article 20 de la Llei 30/1984 seran els que assigni cada any la corresponent llei de pressupostos generals de l'Estat.

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, equivalents al sou base i triennis, si bé l'Ajuntament podrà abonar l'import total dels conceptes retributius fixos i periòdics i l'import de les pagues extraordinàries en 14 mensualitats.

#### Article 25

##### *Complement de destinació*

El complement de destinació serà establert en funció del nivell assignat a cada lloc de treball pel Ple de la corporació, d'acord amb cri-

teris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament així com de complexitat dels serveis en què estigui ubicat el lloc de treball. La seva quantia serà la que fixi anualment la llei de pressupostos generals de l'Estat.

#### Article 26

##### *Complement específic*

1. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball tenint en compte la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitats, responsabilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a un lloc de treball, encara que en fixar-lo es puguin prendre en consideració conjuntament 2 o més de les condicions particulars esmentades que puguin concórrer en un mateix lloc de treball.

2. La major dedicació de la jornada especial de l'especial dedicació serà retribuïda per mitjà del complement específic.

#### Article 27

##### *Complement de productivitat*

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa la seva feina.

2. Les prolongacions de jornada per sobre de l'ordinària que autoritzi l'alcalde o els presidents dels organismes autònoms seran retribuïdes en concepte de complement de productivitat per activitat extraordinària. El complement de productivitat que retribueix les jornades prolongades superiors a 2,5 hores setmanals s'incrementarà l'any 2001 en un 2%, i aquestes es reduiran, proporcionalment, fins a 45 minuts setmanals.

3. El preu unitat previst al Pacte de la Policia de 1999 que serveix de base al complement de productivitat com a incentiu de determinats serveis i que pot percebre el personal de la Policia es redueix en un 21,06% i queda fixat en les quantitats següents:

- Feiners i dissabte: 2.351 pessetes.
- Nocturns: 3.082 pessetes.
- Festius: 4.160 pessetes.

#### Article 28

##### *Gratificacions*

1. És voluntat de les parts limitar al màxim la realització d'hores extraordinàries, si bé, en casos excepcionals, es pot requerir al personal de l'Ajuntament que treballi fora de la seva jornada normal, per imprevistos, urgències o causes de força major.

2. Les hores extraordinàries no es diferenciaran econòmicament en funció dels dies o hores i es compensaran, a elecció del funcionari, amb el mateix temps de descans o amb els imports següents:

- Grup A: 3.435 PTA
- Grups A a extingir i B: 2.784 PTA
- Grup C: 2.218 PTA
- Grup D: 1.964 PTA
- Grup E: 1.628 PTA

#### Article 29

##### *Indemnitzacions*

1. Les dietes i els desplaçaments s'abonaran, amb una justificació prèvia, conforme a la normativa vigent, durant els 3 anys de vigència de l'Acord.

2. Els desplaçaments més habituals s'abonaran d'acord amb el quilometratge d'anada i tornada següent:

- Barcelona: 180 km
- Àrea metropolitana de Barcelona: 190 km
- Girona: 140 km
- Manresa: 100 km
- Mollet del Vallès: 100 km

3. L'assistència a judicis serà indemnitzada amb les quantitats següents:

a) L'assistència a judicis a Vic i fora de la jornada laboral s'indemnitzarà amb la quantitat de 7.856 pessetes als agents i 8.432 pessetes als caps intermedis.

b) L'assistència a judicis fora de Vic (Barcelona i Manresa) dintre de la jornada laboral donarà dret a percebre la dieta i el quilometratge per desplaçament. L'assistència fora de la jornada laboral s'indemnitzarà amb la quantitat d'11.784 pessetes als agents i 12.648 pessetes als caps intermedis.

#### Article 30

##### *Incrementes de retribucions*

1. L'increment general de les retribucions per a tots els anys de vigència d'aquest Acord serà el que estableix la llei de pressupostos generals de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari de forma proporcional sobre tots els conceptes retribuïdors de caràcter fix i periòdic.

2. El pressupost municipal de cada any podrà destinar un fons amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració així com per millorar la prestació dels serveis, la qualitat del treball públic i l'estímul de la productivitat. La quantificació, aplicació i distribució d'aquest fons els acordarà la Mesa de Negociació.

3. És voluntat de la corporació que, en el termini de vigència d'aquest Acord, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del Decret legislatiu 1/1997.

4. En el supòsit que la LPGE reconegui millores econòmiques de caràcter general o aquestes siguin establertes en disposicions normatives no bàsiques, el pressupost municipal inclourà les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

#### Article 31

##### *Nòmines*

1. L'Ajuntament de Vic ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari degudament desglossats, especificant les retencions practicades, les prestacions a la Seguretat Social i les bases per les quals es cotitza, i ha de lliurar un duplicat del rebut al funcionari.

2. El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris dels treballadors serà el dia 27 de cada mes, excepte les corresponents als mesos de juny i desembre, que inclouen les pagues extraordinàries, les quals s'ingressaran, com a màxim, el dia 22 del mes corresponent.

#### CAPÍTOL 5

##### *Condicions socials*

**Article 32***Àmbit d'aplicació*

Queda exclòs de les millores socials contingudes en aquest capítol, excepte les referides a assistència jurídica i responsabilitat civil, el personal funcionari que no tingui 3 anys d'antiguitat a l'Ajuntament de Vic.

**Article 33***Fons social*

1. Es constitueix un fons social destinat a facilitar ajuts als funcionaris de carrera i al personal laboral d'aquest Ajuntament, amb una dotació conjunta de 5 milions de pessetes per a l'any 2001, 6 milions per al 2002 i 7 milions per al 2003.

2. Aquest fons s'aplicarà als conceptes següents: ajudes familiars, ajudes per a despeses mèdiques, ajudes per a estudis i altres finalitats educatives i ajuts al personal amb fills disminuïts al seu càrrec.

3. Les peticions d'ajut a càrrec d'aquest fons es dirigiran al Departament de Recursos Humans i la seva gestió correspondrà als òrgans de representació del personal. Els ajuts seran aprovats per la Comissió de Govern, dintre dels crèdits disponibles, amb el certificat previ dels acords corresponents dels òrgans de representació del personal.

**Article 34***Préstecs i bestretes*

El personal funcionari de carrera podrà sol·licitar una bestreta a càrrec a les seves retribucions de com a mínim 2 mensualitats del sou i dels trienns i de com a màxim 350.000 pessetes, que es podran retornar, sense interessos, a partir del mes següent a la concessió, en 14 mensualitats com a màxim.

**Article 35***Assistència jurídica i responsabilitat civil*

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la pugui necessitar a causa de conflictes derivats de la prestació del servei.

2. L'Ajuntament garantirà la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal pels danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials. N'estaran exempts els casos en què el responsable sigui condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència i ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment de les normes.

**Article 36***Assegurança de vida*

L'Ajuntament negociarà amb les entitats bancàries la concessió d'una assegurança de vida pel fet d'entregar-li l'import mensual de les nòmines. L'assegurança que aconseguixi, sense cost per a l'Ajuntament, es traspasarà al personal.

**Article 37***Pla de pensions*

L'any 2002, l'Ajuntament es compromet a crear una comissió d'estudi paritària, per tal de fer efectiva la implantació d'un pla de pensions per al personal funcionari de carrera i laboral de caràcter indefinit, que entraria en vigor l'any 2003, amb una dotació pressupostària de 5.000.000 de pessetes.

**Article 38***Indemnització per les despeses del carnet de conduir*

Al personal que desenvolupi tasques de conducció de vehicles municipals, l'Ajuntament li abonarà l'import de les despeses de renovació del permís de conduir necessari per portar aquests vehicles.

**Article 39***Dret a la intimitat*

L'Ajuntament protegirà la intimitat personal dels seus empleats pel que fa a les intrusions il·legítimes en aspectes derivats de les seves funcions, en els termes establerts per l'article 18 de la Constitució.

S'anirà especialment amb compte a no difondre aspectes relacionats amb la vida privada dels funcionaris en actes i sessions de caràcter públic.

**CAPÍTOL 6***Condicions professionals***Article 40***Formació professional*

1. Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors que l'Ajuntament ha de proporcionar i facilitar, tant individualment per raó del lloc de treball que s'ocupa com als diversos col·lectius, per la qual cosa s'organitzaran cursos propis o s'afavorirà l'assistència a altres d'externs. L'Ajuntament farà publicitat dels cursos que programi internament, mitjançant anuncis als taulells de cadascuna de les seves seus situats en lloc visible.

2. La CIVEA, l'Ajuntament i els sindicats amb representació a la Junta són els encarregats de desenvolupar els projectes i programes de formació continua convinguda i l'elaboració, el seguiment del pla de formació continua propi o el seguiment del d'altres administracions públiques a què hagi pogut adherir-se l'Ajuntament, dintre de la consignació pressupostària que l'Ajuntament tingui prevista per a formació de personal.

Per seleccionar el personal que ha d'assistir als cursos de formació es tindran en compte els criteris següents:

El personal fix tindrà preferència en l'assistència sobre el personal temporal o interí.

Els criteris de selecció que acordi la CIVEA han de ser de coneixement públic del personal.

Es passarà informació sobre el pla de formació de l'Ajuntament als òrgans de representació del personal.

3. Els cursos de formació interna es programaran, sempre que sigui possible, com a mínim un 80% de la seva durada, dintre de l'horari de la jornada laboral. Les hores de formació que es facin fora de la jornada laboral no seran gratificades per cap concepte per l'Ajuntament, llevat que hagi ordenat l'assistència obligatòria.

4. L'assistència a cursos de formació externa que tinguin relació directa amb el lloc de treball i que es desenvolupin dintre de la jornada laboral haurà de ser autoritzada prèviament per l'Ajuntament. En aquest cas, l'Ajuntament abonarà els drets de matrícula i les despeses de desplaçament i dietes. Si el desenvolupament és fora de la jornada laboral, l'Ajuntament finançarà igualment els drets de matrícula si, amb la sol·licitud prèvia de l'interessat, considera que té relació amb el lloc de treball i és necessari per

al seu desenvolupament i així ho notifica a l'interessat. Per poder rebre el finançament de l'Ajuntament, en cada cas, el personal haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui interessar l'Ajuntament.

5. L'Ajuntament facilitarà als treballadors l'assistència a cursos específics de preparació per a la promoció interna i per a la realització d'estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, mitjançant la distribució de la jornada, la preferència a elegir torns, hores a canvi de vacances o reducció de jornada i retribució, en la mesura que el servei ho permeti.

6. L'Ajuntament, a través del Departament de Recursos Humans, elaborarà i mantindrà actualitzat un registre de formació, en què constaran les dades oportunes sobre l'assistència del personal de plantilla a cursos de formació i altres incidències relatives a la formació. El mateix Departament, un cop elaborat el registre, notificarà a cada persona de la plantilla les dades que hi consten, a l'efecte d'esmenar els errors que hi pugui haver. La inscripció de dades al registre serà efectuada d'ofici per l'Ajuntament quan els cursos siguin impartits pel mateix Ajuntament i a petició de part quan siguin externs. Les dades del registre podran ser consultades pels funcionaris de l'Ajuntament i els seus òrgans de representació.

**Article 41***Selecció de personal*

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

2. Les proves de selecció de personal seran equivalents, tant com es pugui, tant per al personal subjecte a contracte laboral com per al personal funcionari, quan les places siguin similars encara que subjectes a diferent règim jurídic. S'haurà d'enviar una còpia de la proposta de les bases de les convocatòries a la CIVEA, amb una antelació mínima de 10 dies des de la seva aprovació per l'òrgan competent, perquè pugui aportar els suggeriments que consideri oportuns.

3. Es reservarà un percentatge del 3% del total de les places de cada oferta pública de treball perquè puguin ser proveïdes per candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. Si aquestes places no es cobreixen, s'acumularan a les del personal sense discapacitat.

4. Abans de procedir a l'adscripció del personal de nou accés, s'hauran d'efectuar els concursos de provisió de llocs de treball vacants entre els funcionaris de carrera de l'Ajuntament.

**Article 42***Promoció interna*

1. El personal funcionari té dret a la promoció interna, que consisteix en l'ascens des del seu grup a l'immediatament superior, sempre que compleixi les condicions exigibles a les places a què aspira i superi les proves corresponents. El sistema que s'ha d'utilitzar, amb caràcter general, és el de concurs oposició.

2. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs oposició. No obstant això, per a la promoció dels grups de titulació E, D i C, s'utilitzarà la modalitat de concurs, mitjançant la superació de cursos de formació específics o la superació de proves de caràcter pràctic vincu-

lades a les funcions pròpies de la plaça convocada.

#### Article 43

##### *Provisió de llocs de treball*

1. La provisió de llocs de treball dins d'una mateixa escala i grup s'efectuarà generalment per concurs de mèrits, amb la possibilitat d'introduir una prova pràctica per complementar la valoració dels mèrits esmentats o, si escau, una entrevista personal, purament informativa, que en cap cas serà objecte de puntuació. En aquells llocs en què així ho determini la relació de llocs de treball, la provisió es podrà efectuar pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública.

2. En la provisió de llocs de treball s'ha de tenir en compte els següents aspectes:

a) A les convocatòries només es podran exigir els requisits que figurin en la relació de llocs de treball. La convocatòria dels concursos s'haurà de publicar als taulers d'anuncis i s'ha de notificar als caps de servei o àrea (segons resulti de la relació de llocs de treball) amb l'encàrrec de fer-la arribar als seus subordinats.

b) En les sol·licituds que presentin, els interessats hi faran constar l'ordre dels llocs objecte del concurs als quals opten. Hi hauran d'adjuntar tota aquella documentació que considerin oportuna i que s'haurà de valorar com a mèrit, sempre que no consti ja en l'expedient personal de l'interessat o en el registre de personal. En aquest últim cas, l'interessat haurà de fer constar en la instància els mèrits al·legats que consten al seu expedient personal o en el registre de personal perquè puguin ser aportats d'ofici per l'Ajuntament.

#### Article 44

##### *Mobilitat*

1. La mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball s'haurà de realitzar tenint en compte les sol·licituds que es presentin en el Departament de Recursos Humans. Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn promoguts per la corporació s'hauran de justificar per necessitats del servei, i mai no hauran de ser mesures coercitives o sancions sense expedient. Abans de la resolució s'haurà d'informar els afectats. De manera especial s'haurà de procurar que els canvis d'horari o de torn no signifiquin una molèstia per a l'interessat.

2. Quan la mobilitat suposi un canvi de funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari, se n'haurà d'informar la Junta de Personal, abans de la resolució, i l'interessat.

3. En aquells supòsits que hi hagi treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial, del qual es dedueix que pot suposar un perjudici físic continuar exercint la seva professió, l'Ajuntament, amb la sol·licitud prèvia del treballador, haurà d'estudiar la possibilitat de canvi de lloc de treball. Hauran de tenir una consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, amb una justificació mèdica suficient, les persones majors de 55 anys i les que realitzin torn de nit.

#### Article 45

##### *Funcionarització del personal laboral*

L'Ajuntament de Vic promourà la funcionarització del personal laboral que estigui ocu-

pant llocs de treball les funcions dels quals estiguin reservades als funcionaris públics. També podrà promoure la funcionarització d'altres places de règim laboral que consideri adients. La funcionarització del personal laboral es regirà pels criteris establerts en la llei.

#### Article 46

##### *Mínva de la resistència física*

L'Ajuntament intentarà definir, dintre de les seves possibilitats, en la relació de llocs de treball aquells que, preferentment, puguin ser ocupats per persones que hagin acreditat documentalment malalties cròniques que minvin la seva resistència física o que tinguin aquesta mínva a causa de l'edat, encara que no arribin al supòsit de segona activitat.

#### CAPÍTOL 7

##### *Prevenició de riscos i salut laborals*

#### Article 47

##### *Prevenició de riscos i salut laborals*

1. Atès que els treballadors tenen dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i de la seva salut en el treball i atès que l'Ajuntament té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenició de riscos, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball de la corporació a través del Comitè de Seguretat i Salut, en els termes i les funcions que la mateixa Llei de seguretat i salut determina.

2. En les matèries que afectin la seguretat i la salut en el treball, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenició de riscos laborals, i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la CEE en aquesta matèria en els termes legals que indiqui la mateixa directiva.

3. El Comitè de Seguretat i Salut determinarà l'equip o equips de protecció de què la corporació haurà de dotar cadascun dels treballadors que ho requereixin, d'acord amb la normativa aplicable en cada cas, en vista de la proposta que faci l'entitat acreditada que té contractada l'Ajuntament amb aquesta finalitat.

En especial, aquest Comitè vetllarà perquè l'Ajuntament millori les condicions de treball per elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors. Igualment, vetllarà per la instal·lació de vestidors per a tot el personal que s'hagi de canviar de roba per raó de la feina, en la mesura que l'espai de les diferents dependències ho permeti.

4. Es farà un estudi sobre les condicions dels locals i espais de treball, i s'elaborarà un mapa de prevenició de riscos.

5. Les revisions mèdiques generals s'efectuaran a tot el personal, incloent-hi el personal amb contracte temporal. Aquestes revisions hauran de ser específiques, per tal de prevenir les possibles malalties professionals que s'esdevinguin al seu lloc de treball.

6. En aquells casos en què el lloc de treball pugui suposar un perill per a la dona embarassada o el futur fill, s'efectuarà un canvi provisional a un altre lloc de treball amb les oportunes condicions de seguretat, fins a la finalització de l'embaràs.

7. Es procedirà a reservar espais d'aparca-

ment de vehicles per als treballadors amb discapacitats físiques, sempre que sigui possible.

8. Es procedirà a l'estudi de la supressió de barreres arquitectòniques en totes les dependències municipals així com a l'adequació de les condicions de treball als diferents tipus de discapacitat.

9. S'efectuaran revisions periòdiques de tots els sistemes de ventilació, refrigeració i calefacció, i es posarà esment especialment als sistemes d'aire condicionat pel risc que impliquen.

10. Es procedirà a la formació dels treballadors el lloc de treball dels quals impliqui un risc específic.

11. La corporació contractarà una empresa habilitada, segons la Llei de prevenició de riscos laborals, per fer-se càrrec de la vigilància de la salut en funció dels riscos, la qual realitzarà com a mínim les funcions següents:

a) Reconeixements mèdics a treballadors amb risc.

b) Vigilància biològica de l'exposició (analítica segons contaminant) als treballadors exposats.

c) Estadístiques (epidemiologia).

d) Elaboració de la documentació que requereix l'article 23.d) de la Llei de prevenició de riscos laborals.

e) Coordinació i entrenament per a la prescripció dels primers auxilis.

f) Assessorament al Comitè de Seguretat i Salut.

g) Visites per a assessorament sobre vigilància de la salut en l'avaluació de riscos i el pla d'actuació preventiva.

h) Campanya anual d'educació sanitària sobre el conjunt de riscos que afecten l'empresa.

#### Article 48

##### *Revisió mèdica*

1. Es farà una revisió mèdica anual, que serà de caràcter voluntari per al treballador, el resultat de la qual s'enviarà directament des del centre mèdic al domicili del treballador, sense que l'Ajuntament rebi comunicació del resultat.

2. El Comitè de Seguretat i Salut Laborals podrà sol·licitar a l'Ajuntament dades estadístiques, sempre que no violin el dret a la intimitat, amb l'exclusiva finalitat de millorar les mesures de protecció i prevenició i de desenvolupar correctament les funcions en matèria preventiva.

#### Article 49

##### *Material i vestuari*

1. L'Ajuntament ha de proporcionar el material i el vestuari adequats i indispensables per al bon funcionament dels diferents serveis, amb un estudi previ de les especificacions de cada col·lectiu o lloc de treball, elaborat pel Comitè de Seguretat i Salut Laborals. Mentre no es disposi de l'estudi esmentat, l'Ajuntament lliurarà el material i el vestuari que figura en l'annex d'aquest Acord.

2. El lliurament del vestuari d'estiu s'efectuarà abans de l'1 de juny, i el d'hivern, abans de l'1 d'octubre.

#### CAPÍTOL 8

##### *Condicions sindicals*

#### Article 50

##### *Llibertat sindical*

L'Ajuntament de Vic garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal sot-

mès a aquest Acord i a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

#### Article 51

##### *Garanties i facultats dels representants del personal*

Els representants del personal gaudiran de les garanties següents:

1. Accés i lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament, sense pertorbar el desenvolupament de la feina.
2. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.
3. Publicació i distribució de les comunicacions d'interès laboral o social, sense pertorbar el desenvolupament de la feina.
4. Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical i de no ser acomiadat, traslladat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del mandat, com a conseqüència de les accions derivades de la representació.

5. Els membres de la Junta de Personal disposaran d'un crèdit anual de 300 hores per a tasques de representació, crèdit que es revisarà a través de la CIVEA, any per any, tant a l'alça com a la baixa. Amb l'avis previ al Departament de Recursos Humans, aquestes hores sindicals de crèdit es podran acumular, totalment o parcialment, en un o diversos representants, de conformitat amb la legislació vigent. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva per la Mesa de Negociació o la CIVEA no computaran a l'efecte del crèdit anual, ni tampoc les reunions convocades a instàncies de l'Ajuntament.

#### Article 52

##### *Drets i facultats de la Junta de Personal*

1. Les funcions de representació sindical del conjunt de funcionaris de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms seran realitzades, en els assumptes de caràcter general, per la Junta de Personal, la qual estarà regulada pel seu propi reglament intern.

##### 2. Té dret:

a) A usar un local adequat a les seves funcions. A aquest efecte, l'Ajuntament facilitarà als òrgans de representació del personal (Junta i Comitè) un local d'aquestes característiques que podrà ser d'ús exclusiu o polivalent, en funció de les disponibilitats de l'Ajuntament, equipat amb els mitjans imprescindibles per al desenvolupament de les funcions dels òrgans esmentats.

b) A reunir-se amb la freqüència que determini el seu reglament, si bé hauran de comunicar-ho al Departament de Recursos Humans amb 48 hores d'antelació. També es podran convocar reunions de la Junta de Personal per raons d'urgència amb l'obligació de comunicar-ho al Departament de Personal abans del seu inici, amb indicació del motiu de la urgència.

c) A rebre informació suficient sobre tots els assumptes de personal.

d) A remetre un informe, que no serà preceptiu, amb caràcter previ a l'adopció dels acords plenaris o decrets que es refereixin al personal. Amb aquesta finalitat es facilitarà el contingut dels dictàmens, si és possible, amb una antelació de 48 hores.

e) A rebre informació prèviament en els casos de propostes de sanció per faltes molt greus; els òrgans de representació del personal expediran el seu informe, per escrit, a l'instructor de l'expedient, el qual l'elevàrà a l'alcalde junt amb la proposta de resolució. També rebran informació en els casos de trasllat del personal, sempre que sigui de l'Ajuntament als seus organismes autònoms o viceversa, i en el supòsit de trasllats a altres administracions públiques.

f) A ser escoltada en els expedients disciplinaris a què poguessin ser sotmesos els seus membres durant el seu mandat o l'any immediatament posterior.

g) A proposar a l'alcalde el nomenament d'un membre en els tribunals seleccionadors de personal que tingui els requisits necessaris de titulació i especialització per formar part del tribunal. A aquest efecte, es demanarà a aquest òrgan de representació la designació d'una persona per formar part del tribunal, a la vegada que es demanarà a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la designació dels que li corresponguin.

#### Article 53

##### *Assemblees de treballadors*

1. El personal disposarà de 12 hores anuals, dintre de la jornada de treball, per realitzar assemblees. Superades aquestes hores, les assemblees se celebraran fora d'horari de treball, en els horaris que menys perjudiquin els serveis. Aquestes assemblees les sol·licitaran el president o el secretari de la Junta de Personal al cap de personal de l'Ajuntament amb com a mínim 72 hores d'antelació; se li haurà de comunicar l'ordre del dia, l'hora d'inici i la durada prevista, i durant les 48 hores posteriors a la celebració hauran de comunicar-li també l'hora de la seva finalització.

2. Es podran realitzar totes les assemblees que es convoquin dintre dels límits establerts al paràgraf anterior.

3. L'Ajuntament posarà a disposició del personal un local municipal, tan adient i pròxim com sigui possible, per a la realització d'aquestes assemblees.

4. Els membres de la Junta de Personal seran, en cada cas, els responsables del normal desenvolupament de les assemblees.

5. El cap de personal acordarà per resolució, si cal, els serveis mínims que s'hagin de realitzar durant el temps que durin les assemblees que se celebrin durant la jornada laboral.

#### Article 54

##### *Drets de les seccions sindicals*

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin una presència d'almenys un 10% de la Junta de Personal, a més dels drets que tenen les seccions dels sindicats ordinaris, tenen 3 facultats o drets específics:

Disposar d'un tauler d'anuncis al centre de treball.

Negociar acords o pactes de condicions en els termes establerts en la legislació estatutària.

Disposar d'un local adequat per a les seves activitats, sempre que l'Ajuntament tingui més de 250 funcionaris.

2. Les seccions sindicals dels sindicats ordinaris tenen dret a celebrar reunions, amb la notificació prèvia a l'Ajuntament, a recaptar quotes, a distribuir i rebre informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'acti-

tat normal de l'Ajuntament i a rebre la informació que els remeti el sindicat.

#### Article 55

##### *Serveis mínims*

El comitè de vaga haurà de garantir durant els seus transcurso la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i coses. Correspon a l'Ajuntament la designació dels treballadors que hauran de realitzar aquests serveis.

#### Article 56

##### *Càlcul dels descomptes en cas de vaga*

Durant la vaga el funcionari no tindrà dret a salari. La pèrdua del salari s'estén a la part proporcional de la retribució del descans setmanal i a la part proporcional de festius intersetmanals i de les pagues extraordinàries. De conformitat amb aquesta normativa, el servei de nòmines calcularà els descomptes que calguin.

#### CAPÍTOL 9

##### *Règim disciplinari*

#### Article 57

##### *Règim disciplinari*

El règim disciplinari dels funcionaris serà el que estableix el Reglament de personal de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i qualsevol altra disposició aplicable.

#### ANNEX DE VESTUARI

##### *Guàrdia urbana*

El nombre de peces de vestuari i complements que l'Ajuntament entregarà a cada funcionari de la guàrdia urbana, la vida útil de cada peça i la forma de substituir-les seran els següents:

P: peça; A: anys durada; 1a: primera entrega; 2a: segona entrega.

P	A	1a	2a
<i>Complements diversos</i>			
Insignia al pit .....	indefinida	1	1
Insignia al braç .....	indefinida	2	1
Insignia a la gorra .....	indefinida	2	1
Divisa xarxera .....	indefinida	2	1
Impermeable amb bossa .....	indefinida	1	1
Armilla reflectora .....	indefinida	1	-
Cinturó de cuir .....	5	1	1
Pul·lòver coll punta .....	3	1	1
Casc de motorista .....	5	1	1
Guants folrats i motorista .....	2	1	1
Xiulet de llautó cromat .....	indefinida	1	—
Guia ciutat .....	3	1	—
Defensa .....	indefinida	1	—
Manilles .....	indefinida	1	—
Pistola .....	indefinida	1	—
<i>Peces d'estiu</i>			
Camisa màniga curta .....	2	2	2
Pantalons .....	2	2	2
Pantalons motorista .....	2	2	2
Mitjons .....	1 parell	4	4
Camisa blanca .....	5	1	1
<i>Peces d'hivern</i>			
Camisa màniga llarga .....	2	2	2
Pantalons .....	2	2	2
Pantalons motorista .....	2	2	2
Caçadora .....	3	1	1



P	A	1a	2a
Anorac .....	4	1	1
<i>Calçat</i>			
Sabates .....	1	2	2
Botes d'aigua .....	indefinida	1	—
Botes motorista .....	3	1	1

Quan el desperfecte sigui conseqüència d'una intervenció o deteriorament anormal, excloent-hi l'ús inadequat, per reposar-los serà imprescindible un informe favorable de la Prefectura del Cos.

#### Brigada

El nombre de peces de vestuari i complements que l'Ajuntament entregarà a cada funcionari de la Brigada i la vida útil de cada peça seran els següents:

#### Peces d'estiu

Camisa màniga curta .....	1 cada any
Pantalons .....	1 cada any

#### Peces d'hivern

Camisa màniga llarga .....	1 cada any
Pantalons .....	1 cada any
Jersei .....	1 cada any

#### Equips de protecció individual

Anorac corporatiu .....	1
Botes altes .....	1
Sabates baixes .....	1
Proteccions manuals .....	les que facin falta
Proteccions oculars .....	les que facin falta
Proteccions auditives .....	les que facin falta
Faixes .....	les que facin falta
Vestuari de seguretat per als jardiniers	
Vestuari de seguretat per als pintors de nit	
Cinturons de seguretat, arnesos, cascos, màscares de seguretat i altres peces, en funció de les obres que hagin de realitzar.	

#### Benestar social

El nombre de peces de vestuari i complements que l'Ajuntament entregarà a cada treballadora familiar i monitor de Benestar Social i la vida útil de cada peça seran els següents:

#### Treballadores familiars

Pijama (camisa blanca i pantaló) .....	1 cada any
Bata .....	1 cada any

#### Monitors

Bata .....	1 cada any
------------	------------

(02.064.070)

### RESOLUCIÓ

TRE/1297/2002, de 14 de febrer, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'Aseo Urbano Medioambiente, SL, de Palamós, per a 2001 (codi de conveni núm. 1701272).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'Aseo Urbano Medioambiente, SL, de Palamós, per a 2001, subscrit d'una banda pels representants de l'empresa i de l'altra pels treballadors el dia 16 d'octubre de 2001, i d'acord amb el que estableixen els articles 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de

18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

#### RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'Aseo Urbano Medioambiente, SL, de Palamós, per a 2001, al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquesta Delegació.

—3 Disposar que el Conveni col·lectiu esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Girona, 14 de febrer de 2002

MONTSERRAT GONZÁLEZ I FALCÓ  
Delegada territorial de Girona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*

CONVENI  
col·lectiu de treball de Aseo Urbano Medioambiente, SL,  
de Palamós

#### CAPÍTOL 1 Disposicions generals

##### Article 1

##### Àmbit territorial

Els acords continguts en aquest Conveni tenen caràcter normatiu i obliguen l'empresa Aseo Urbano Medioambiente, SL i els seus empleats en l'àmbit territorial de l'Excel·lentíssim Ajuntament de Palamós.

##### Article 2

##### Àmbit personal

Aquest Conveni regula les relacions laborals de l'empresa en l'àmbit territorial amb la totalitat dels seus treballadors, fins i tot els de nova contractació, que estan adscrits a una de les categories professionals previstes en el Conveni, reben el seu salari i gaudeixen dels mateixos drets i deures que la resta del personal de la mateixa categoria.

Aquestes disposicions no poden modificar-se per pactes inferiors ni per contractes individuals, únicament poden ser derogades per un altre Conveni.

##### Article 3

##### Vigència

La duració d'aquest Conveni és d'1 any a partir de l'1 de gener de 2001, i per tant finalitza el 31 de desembre de 2001.

##### Article 4

##### Denúncia i revisió

Aquest Conveni s'ha de denunciar 2 mesos abans del seu venciment, i a partir d'aquesta data les parts poden notificar, l'una a l'altra, les propostes de negociació corresponents. Mentre aquest Conveni no sigui substituït per un altre, se n'ha de mantenir vigent tot el contingut.

En el termini màxim de 2 mesos des de la presentació de la denúncia, s'ha d'entregar un

projecte raonat dels punts sobre els quals s'ha de deliberar, i s'han d'iniciar les negociacions als 5 dies hàbils de la presentació d'aquest projecte raonat.

##### Article 5

##### Conveni general del sector

En tot allò no previst i regulat en aquest Conveni cal atènyer-se a allò que estableixen el Conveni general del sector, publicat al BOE el 7 de març de 1996, i a les altres disposicions laborals que li siguin d'aplicació.

##### Article 6

##### Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquest Conveni formen un tot orgànic indivisible i, a efectes de la seva aplicació, s'han de considerar globalment i en còmput anual, de manera que no és escaient l'aplicació d'una normativa aïllada sobre condicions anteriors.

##### Article 7

##### Interpretació del Conveni

Ambdues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació d'aquest Conveni sigui sotmesa, abans de reclamar als organismes competents, a informe de la Comissió Mixta Paritària.

Per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que poguessin produir-se i, específicament, de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes en els casos i terminis previstos en l'article 41 (modificacions de les condicions de treball), article 47 (suspensió del contracte de treball) i l'article 51 (resolució del contracte de treball) de l'Estatut dels treballadors, en la nova redacció que se li va donar al Reial decret 1/1995, de 24 de març, ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió Mixta Paritària ha d'estar formada per 2 representants de l'empresa i 2 dels treballadors, un dels quals ha de ser el delegat de personal.

Ambdues parts poden disposar de fins a 2 assessors.

##### Article 8

##### Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol mena, en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 2

##### Organització del treball

##### Article 9

##### Jornada laboral

La jornada laboral per a tot el personal de l'empresa ha de ser de 39 h setmanals, que s'han de fer en jornada contínua de dilluns a dissabte. A partir de l'1 d'octubre de 2001, la jornada ha de ser de 38 h setmanals.

En cap cas no es poden fer més de 9 h ordinàries de treball efectiu, i en tot cas hi ha d'haver, entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, almenys, 12 h.

Tots els treballadors han de tenir dret a 30 minuts de descans (per a l'entrepà) els quals