

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Els endarreriments salarials derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu s'han de fer efectius en el terme màxim de 60 dies a comptar del de la signatura del Conveni.

2. El pagament de les diferències salarials derivades d'eventuals revisions salarials a 31 de desembre de cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, segons els IPC referits a aquestes dates, s'ha de fer efectiu en el terme màxim de 30 dies a comptar del moment en què es tingui constància oficial d'aquestes circumstàncies.

3. Les reunions per tractar sobre les eventuals revisions salarials, segons els índexs de l'IPC anual, s'han de dur a terme durant la segona quinzena dels mesos de gener de cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

ANNEX

*Taules de salaris per a l'any 2001**Responsable de departament*

Salari base mensual: 169.970 ptes.
Salari anual (1): 2.379.580 ptes.
Hora extraordinària: 2.040 ptes.

Comercial

Salari base mensual: 144.730 ptes.
Salari anual (1): 2.026.220 ptes.
Hora extraordinària: 1.740 ptes.

Oficial administratiu

Salari base mensual: 144.730 ptes.
Salari anual (1): 2.026.220 ptes.
Hora extraordinària: 1.740 ptes.

Oficial de magatzem

Salari base mensual: 144.730 ptes.
Salari anual (1): 2.026.220 ptes.
Hora extraordinària: 1.740 ptes.

Professional comercial

Salari base mensual: 113.340 ptes.
Salari anual (1): 1.586.760 ptes.
Hora extraordinària: 1.365 ptes.

Professional administratiu

Salari base mensual: 113.340 ptes.
Salari anual (1): 1.586.760 ptes.
Hora extraordinària: 1.365 ptes.

Professional de magatzem

Salari base mensual: 113.340 ptes.
Salari anual (1): 1.586.760 ptes.
Hora extraordinària: 1.365 ptes.

(1) El salari anual comprèn 2 gratificacions extraordinàries.

(01.253.009)

RESOLUCIÓ

de 2 de juliol de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0808292).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 6 de novembre de 2000, i de conformitat amb el que dispo-

sen 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 del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2000-2003 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, 2 de juliol de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Roca del Vallès per als anys 2000-2003.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals i garanties sindicals

Article 1

Objecte i norma supletòria

Aquest Conveni, negociat a l'empara del que es disposa a la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i a l'article 32, 35 i següents de la Llei 9/87, de 12 de maig, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (amb les modificacions introduïdes per la Llei 7/90, de 19 de juliol), regula les condicions de treball del personal laboral que presta serveis per a l'Ajuntament i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

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

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

Article 2

Àmbit d'aplicació

El present Conveni s'aplicarà a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de la Roca del Vallès.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci l'aprovació, després de la firma dels representats del personal, si bé és cert que els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener del 2000 i seran vigents fins al dia 31 de desembre del 2003.

Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o a qualsevol de les seves pròrrogues, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat, i fins que no s'aconsegueixi un acord que el substitueixi, aquest Conveni continuarà en vigor.

Article 4

Règim interior

Els empleats de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, pel caràcter de les seves funcions, estan immersos en el règim d'incompatibilitats legals vigents.

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

Article 5

Interpretació del Conveni col·lectiu. La Comissió de Seguiment

El present Conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit literal de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

No obstant això, les parts signants constituïran en el termini d'1 mes, a comptar des de la signatura del present Conveni, una comissió permanent d'interpretació, control i seguiment per tal de resoldre els conflictes d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment que puguin sorgir o que li siguin presentats pels treballadors o per la mateixa Corporació.

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

a) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest pacte.

Aquesta comissió serà paritària, formada per 4 persones, 2 representants de l'Ajuntament i 2 per la representació del personal laboral. Hi podran assistir els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes, amb veu però sense vot, així com els representants dels sindicats signants del present Conveni. Actuarà de secretari de la comissió la persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. Es reunirà de forma ordinària una vegada cada 6 mesos i de manera extraordinària cada vegada que ho sol·liciti qualsevol de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu, derivats o no de la interpretació del Conveni, en el cas de desavinença les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consor-

ci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

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

Article 6

Garanties de les condicions més beneficioses

Les condicions que es fixen en aquest acord es consideren mínimes.

Aquest acord regulador no afectarà les condicions més beneficioses del treballador, drets adquirits per qualsevol acord o disposició que no vulneri el dret administratiu, els usos i costums.

Article 7

Garanties d'acció sindical

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

Els representants dels treballadors al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical i podran convocar les reunions de la pròpia representació que facin falta segons la legislació vigent. Així mateix, podran convocar reunions amb els diferents col·lectius afectats per l'acord regulador que es negocia amb l'Ajuntament. També tindran dret a difondre les comunicacions o informacions sindicals que calguin.

L'Ajuntament proporcionarà els mitjans per a l'exercici de l'acció sindical.

L'Ajuntament dotarà dels mitjans necessaris per a la seva tasca els delegats del personal.

L'Ajuntament contribuirà amb la quantitat anual de 25.000 pessetes per als delegats de personal laboral amb la finalitat de dotar de mitjans per a l'exercici de l'acció sindical. Aquestes quantitats seran lliurades als representants del personal laboral abans esmentats durant el primer trimestre de l'any, despesa de la qual s'haurà de justificar documentalment el destí.

Les reunions que realitzin delegats de personal no els seran descomptades del seu crèdit horari, sempre que siguin amb el mateix Ajuntament.

Els delegats de personal tindran dret a 20 hores mensuals retribuïdes i no recuperables que estableix la llei orgànica de llibertat sindical, per exercir les seves funcions com a representants del personal.

Aquest crèdit horari podrà assignar-se pel delegat a qualsevol membre o delegat de les seccions sindicals constituïdes a l'Ajuntament.

Els representants dels treballadors tenen dret a la formació sindical i l'Ajuntament els facilitarà l'assistència als cursos de formació prèvia comunicació per escrit a l'Ajuntament. L'assistència als cursos de formació no els serà descomptada del seu còmput horari.

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

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

Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions. Així

mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors. En qüestions d'horaris se serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

Les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb l'article 46 apartat 2 d'aquest acord, podran nomenar 1 delegat o 1 delegada de prevenció, que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Als delegats de Prevenció se'ls reconeixeran les garanties i els drets que disposa Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals, article 37. En qualsevol cas es respectaran totes les garanties i els drets establerts segons la legislació que correspongui i especialment la que prevegi la Llei 9/1987, de 12 de maig.

Pel que fa a la determinació dels serveis mínims per part de l'Ajuntament en cas de vaga, es reconeix plenament el dret dels representants sindicals a participar en la seva fixació.

La Corporació facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest efecte, es disposarà de:

Generals: 33 hores anuals per al conjunt dels treballadors i treballadores per a les reunions o assemblees convocades pels representants del personal o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.

En tots els casos, serà obligatori fixar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà al Departament de Personal l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora en què es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim l'endemà, de les variacions que hi podria haver.

Article 8

Mesa de negociació

A l'empara de la Llei 9/87, de 12 de juny, d'òrgans de representació, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, es constituirà i es reunirà, com a mínim, 1 vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i els delegats de Personal.

Serà competència d'aquesta mesa rebre informació de:

- Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- El disseny i l'aprovació de plans de formació.
- Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn dels plans d'ocupació en l'Administració.

g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim de gaudiment de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest acord.

h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.

i) Les matèries d'indole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistència i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la Corporació.

j) Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

k) Bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.

l) Bases i convocatòries de provisió de llocs.

m) Serveis mínims en situació de vaga.

Article 9

Delegats de Personal

Els delegats de Personal tindran, a més a més de les competències recollides a l'article 9/87 i 7/80 d'òrgans de representació, i d'aquelles altres que de forma expressa s'esmenten en el present Conveni, les següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Tenir dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

No obstant això, la no-realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.

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

d) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

e) La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 10

Retribucions econòmiques

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la funció pública.

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

Es reconeixeran els triennis per antiguitat de tots els treballadors de l'Ajuntament, segons el grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, quant al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració

pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la Corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin 3 anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

El personal interí també gaudirà del dret a la retribució de triennis.

Article 11

Aplicació del complement de destinació

Les normes per aplicació a cada cas concret dels trams de complement de destinació, segons el grup, quedaran supeditades a l'aprovació del catàleg i la valoració dels llocs de treball, respectant els mínims actuals:

Grup A: tram de complement de destinació 22-26

Grup B: tram de complement de destinació 20-24

Grup C: tram de complement de destinació 16-20

Grup D: tram de complement de destinació 12-16

Grup E: tram de complement de destinació 8-12

Quan un treballador s'incorpori a un nou grup, li serà aplicat el nivell inferior de complement de destinació d'aquest grup.

Cada 2 anys de permanència en un nivell de complement de destinació, suposarà un increment de 2 punts de complement de destinació, fins al nivell màxim que correspon al grup on es troba el treballador.

Quan un treballador ocupa una plaça de plantilla que correspon a un grup superior al qual pertany, se li aplicarà almenys el nivell mínim de complement de destinació que correspongui a la plaça de plantilla que ocupa.

La permanència de 2 anys o més en un nivell de complement de destinació el consolida, independentment de la plaça de plantilla que s'ocupi a partir d'aquell moment.

A un empleat se li assigna la responsabilitat de coordinar un equip de persones. Se li assignarà el nivell de complement de destinació màxim que correspongui al seu grup.

Article 12

Catàleg i valoració dels llocs de treball

La Corporació es reserva el dret a realitzar tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

Es farà una valoració dels llocs de treball, conjunta entre els representants dels treballadors i l'Ajuntament, que entrarà en vigor, amb plens efectes, des de l'1 de juliol del 2000, sigui quina sigui la data de la seva aprovació.

Abans de final d'any es farà una revisió de l'aplicació de la valoració a fi de corregir les anomalies que s'observin i que estudiarà la Comissió Paritària.

Article 13

Indemnitzacions per raons del servei

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-se de les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis.

1. Dietes. Quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora

de la residència habitual fins a un màxim de 7.000 pessetes per estada; 2.500 pessetes per manutenció (mitja); 5.000 pessetes per manutenció (completa); 12.500 pessetes per dieta completa.

2. Despeses per desplaçament. Quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

a) Transport públic. Segons justificació, l'import dels bitllets.

b) Automòbil particular. S'estableix una indemnització de 38 pessetes per quilòmetre.

c) Moto particular. S'estableix una indemnització de 12 pessetes per quilòmetre.

d) Sempre que sigui possible, l'Ajuntament facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

Article 14

Serveis extraordinaris

Els representants del personal seran informats de les gratificacions per serveis extraordinaris als empleats públics de la Corporació.

Els serveis extraordinaris mai no tindran caràcter habitual i continuat, i es limitaran a necessitats inajornables del servei públic. L'Ajuntament estudiarà i aplicarà els mètodes necessaris per a la millora de l'organització del treball, i ha d'evitar les imprevisions en la mesura que pugui.

Els serveis extraordinaris tindran caràcter voluntari, tret de necessitats urgents, i hauran de distribuir-se de forma rotatòria entre el col·lectiu afectat que manifesti el seu interès a realitzar-les.

Les hores extraordinàries no podran excedir anualment de les 1.300 hores en cada lloc tipus, de les que es realitzin com a conseqüència de supòsits d'emergència, que no entraran dins del còmput, entenent com a emergències les produïdes per catàstrofes o similars.

La compensació de les hores extres es portarà a terme sempre que sigui possible, i quan l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs, excepte aquelles que es realitzin en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme a l'apartat anterior, seran remunerades d'acord amb els criteris següents:

Per als grups a i b, les hores extraordinàries s'abonaran al mateix import de l'hora ordinària. Per als grups c, d i e, les hores extraordinàries en dies laborables es retribuïran en un 75% d'excés sobre l'import de l'hora ordinària, i les hores extraordinàries en dia festiu o nocturn, en el 90% d'increment sobre l'import de l'hora ordinària.

El càlcul de l'import de l'hora ordinària es farà fins a la valoració de llocs de treball sobre el salari en brut i, a partir d'aquesta, sobre la part fixa del salari.

La compensació per descans es farà de manera equivalent als criteris anteriors del 75% i el 90% de prolongació de la jornada compensada, segons es tracti de jornada ordinària o festiva-nocturna.

Les hores nocturnes comprendran les que es realitzin entre les 22 i les 6 hores, i les festives les que es realitzin durant la jornada de descans del treballador.

Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiari-

tats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A aquest efecte es delimiten com a tals:

a) Causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural, i seran compensades amb temps de repòs.

Per als treballadors de la brigada municipal d'obres que hagin de realitzar serveis de guàrdia (retens) en dies no laborables, s'estableix el pagament d'una quantitat equivalent a 7,5 hores extres festives pagades per cada 3 dies de servei. Les quantitats resultants d'aquest càlcul es liquidaran mensualment.

Article 15

Treballs de categories diferents

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, sempre que aquestes siguin superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen. Les diferències s'aplicaran en el complement de productivitat.

Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 16

El rebut del salari o nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte corrent de cada treballador o treballadora serà el dia 28 de cada mes o l'anterior si és festiu, excepte les pagues extraordinàries de juny i desembre, que es faran abans del dia 23 dels mesos indicats. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la Corporació abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

El personal i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any. Una el mes de juny i una altra el mes de desembre, corresponent cada una a 1 mensualitat íntegra d'acord amb la data d'ingrés.

El personal percebrà l'antiguitat per triennis vençuts. Els successius increments seran iguals que els establerts per a la funció pública.

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

La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament al treballador o a la treballadora d'un rebut individual, confidencial i justificatiu del pagament. El rebut del salari haurà de reflectir clarament:

a) Nom i cognoms, DNI, data d'alta, antiguitat, categoria professional, modalitat de contractació, número de registre i número de Seguretat Social del treballador o la treballadora.

b) Nom de la Corporació, nom del centre de

treball i domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i CIF.

c) Data, període d'abonament i el total dels dies retribuïts.

d) Tots i cadascun dels conceptes pels quals es percep la retribució i quantia.

e) Tots i cadascun dels conceptes pels quals i sobre els quals s'efectua una retenció o deducció dels havers, del tant per cent i de la quantia.

f) Total del salari brut, total de les retencions i total del salari net. Forma de pagament: transferència bancària.

CAPÍTOL 3

Horaris i jornada laboral

Article 17

Calendari laboral

El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada i s'estableixen els horaris -diari i setmanal- de treball de tot el personal. Anualment s'aprovarà el calendari laboral d'acord amb aquestes normes i en el marc de la mesa de negociació, durant l'últim trimestre de l'any anterior.

Són laborables tots els dies de l'any excepte els relacionats a continuació, els quals seran festius: diumenges; festes oficials de la Generalitat; festes locals; festes intersetmanals de la policia local.

Article 18

Jornada de treball

1. La jornada de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà de 37,5 hores setmanals i es computaran anualment.

2. El còmput de la jornada màxima anual serà de 1.610 hores.

3. Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim, 12 hores.

4. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball es tindrà dret a 2 dies de descans, preferiblement en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament en aquest Conveni per qüestió d'horaris i col·lectius concrets subjectes a torns, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

5. La jornada que s'hagi de fer, totalment o parcialment, entre les 22 i les 6 hores, es considerarà nocturna i, per tant, serà tinguda en compte en el càlcul del complement específic.

6. S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts diaris, que es gaudirà, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada. El descans en horari nocturn serà de 30 minuts. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

7. Els dies 24 i 31 de desembre la jornada laboral serà fins a les 3 hores de la tarda, sempre que per raons de servei sigui possible.

8. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius del servei, es vegi obligat a treballar dissabtes o diumenges. En el cas que les festes anuals reconegudes al calendari laboral coincidissin en el corresponent dia de descans del personal que treballa per torns i gaudeix dels dies de descans entre setmana, seran compensats amb 1 dia de festa.

9. Per al col·lectiu de la policia local, els canvis de servei prèviament anomenats es comunicaran a l'interessat al més aviat possible i amb resolució motivada, tret de necessitats del servei. El calendari laboral de la policia local s'elaborarà conjuntament amb els representants de personal i entrarà en vigor de l'1 de gener al 31 de desembre.

Excepcionalment podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els treballadors afectats.

11. El personal que desenvolupi la seva dedicació en règim de 37,5 hores setmanals, llevat el que estigui subjecte a torns similars i aquells que es trobin sotmesos a jornades especials, realitzarà la seva jornada de treball durant els primers 5 dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim de jornada flexible.

Article 19

Horaris

a) El personal d'oficines, administratiu i tècnic, treballarà de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores i 1 dia a la tarda de 16.30 a 19 hores. L'horari tindrà dos components: una part del temps fix, i d'obligat compliment, que serà de 8.30 a 14.30 hores, i una part d'horari flexible que es podrà complir de les maneres següents: de 8.00 a 8.30 hores, de 14.30 a 15.00 hores, i en horari de tarda, des de les 16.00 fins a les 20.00 hores.

b) El personal de la brigada municipal d'obres treballarà de dilluns a divendres de 8.00 a 13.00 hores i de 14.30 a 17.00 hores.

c) El personal de la policia local realitzarà torns rotatoris de 6.00 a 14.00 hores, de 14.00 a 22.00 hores i de 22.00 a 6.00 hores.

d) El personal de neteja treballarà de dilluns a divendres de 6.00 a 13.30 hores.

e) La resta del personal no previst als paràgrafs anteriors farà l'horari que es pacti en acord individual o que s'hagi previst a la convocatòria de la plaça. Aquests horaris podran figurar en l'annex d'aquest pacte.

f) Durant els mesos de juliol i agost la jornada laboral serà de 35 hores setmanals.

L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer al més aviat possible.

Article 20

Vacances

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, seran de 27 dies laborables.

Les vacances es faran preferentment entre juny i setembre en aquells serveis que pel seu funcionament així ho permetin, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació. Començaran el primer dia laborable després de finalitzar la jornada de treball i en cap cas podran ajuntar-se als dies de lliure disposició.

Les vacances es podran partir, a proposta del treballador o de l'empresa, condicionat a les necessitats del servei.

Amb 3 mesos d'antelació a l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què gaudirà les vacances d'estiu.

Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de va-

cances es reduirà en la part proporcional corresponent, pel període transcorregut des del seu ingrés a l'Ajuntament fins al mes d'agost. El temps de la resta de l'any natural servirà per meritjar les vacances de l'any següent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances. En cas de finalització de la relació de serveis sense que el treballador hagi pogut realitzar la totalitat de les vacances, aquestes li seran compensades econòmicament juntament amb la seva liquidació.

En cas d'existir coincidència de dates entre les sol·licituds dels treballadors d'un mateix departament, es resoldrà mitjançant l'aplicació dels dos criteris: d'antiguitat el primer any i rotativitat els següents.

Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquest criteri serà resolt per la Comissió de Seguiment.

Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador, sempre que comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudiment dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els 7 primers dies de baixa.

Article 21

Permisos i llicències

1. Es podrà disposar de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per a assumptes personals i sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per la pròpia organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís. Els dies d'assumptes personals es poden acumular en períodes de Nadal i Setmana Santa.

Tant la sol·licitud dels dies personals com la denegació, si s'escau, del seu gaudiment, hauran de ser formalitzats per escrit. Si no es poden fer perquè el servei no ho permet, es faran l'any següent fins al 15 de febrer o es pagaran.

1. El personal al servei de l'Ajuntament de la Roca del Vallès, tindrà dret a les llicències i permisos retribuïts i no recuperables per les següents causes:

a) 3 dies pel naixement o adopció d'un fill o filla. Quan el naixement tingui lloc en dia festiu, es concediran 3 dies naturals, inclòs el del naixement.

b) 3 dies naturals per defunció del cònjuge, pares o fills del treballador, naturals o per afinitat.

c) 2 dies per defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no previstos en l'apartat anterior; i 4 dies naturals si la defunció ocorregués fora de la província de Barcelona.

d) 2 dies per canvi de domicili. Si comporta un canvi a una altra localitat, fins a 3 dies.

e) 1 dia per matrimoni d'un parent, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Serà de 2 dies, fora del territori de Catalunya.

f) El personal que es trobi cursant estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retributiu, de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials alliberadors. Per als exàmens parcials no alliberadors es podrà disposar del temps estrictament necessari, essent en tots els casos obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves, per la qual cosa s'haurà de demanar permís amb 72 hores com a mínim d'antelació.

g) El temps indispensable per assistir a la consulta mèdica, essent obligatòria la presentació del justificant d'assistència.

h) Per assistència a cursos tècnics de preparació del part amb avis previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

i) Fins a 3 dies amb motiu d'una intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu, per a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si el succés es produeix fora de la província de Barcelona, el permís serà de 4 dies.

j) El treballador amb un fill menor d'1 any té dret a 1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només podrà ésser exercit per l'un o l'altre, acreditant mensualment que l'altre progenitor no l'ha sol·licitat. Aquest període de temps podrà dividir-se en fraccions de mitja hora. Tanmateix, podrà acumular-se a l'inici o al final de la jornada.

k) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los. Són considerats així les citacions judicials i les compareixences davant qualsevol altre organisme oficial.

l) Qui tingui cura directa per raó de guarda legal d'un infant de menys de 6 anys o de disminuïts físics, psíquics o sensorials, que no desenvolupin activitat retribuïda, tindrà dret a la disminució de la jornada en un terç o en una meitat, amb la deducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció de jornada 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 assumptes propis, justificats, solament es podran sol·licitar després d'1 any d'ingrés o reingrés al servei actiu. La seva durada com a màxim serà de 6 mesos sense sou o abonament per cap concepte. Fins a 10 dies sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades, i es fixa en el mateix acte de concessió la data de reincorporació al servei actiu.

n) Per realitzar funcions de representació del personal d'acord amb la legislació vigent i aquest pacte.

o) 17 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable. En formació de parella s'exigirà presentar certificat de convivència i estar registrat com a parella de fet.

p) En cas de part, el permís tindrà una durada de 18 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat, o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió. No

obstant això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

q) Es tindrà dret a 1 hora d'absència del treball per incapacitat física o psíquica del cònjuge o del pare o mare si conviu amb el treballador o la treballadora.

r) En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 18 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, tanmateix, de 18 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys d'edat, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditada pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran fruit-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no podrà excedir de les 18 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple. Els períodes als quals es refereix el present article podran fruit-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'Ajuntament i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

s) Per preparació de convocatòries públiques d'accés a places vacants d'aquesta Corporació pel procediment d'oposició o concurs-oposició, el personal que hi concorri disposarà de 2 dies laborals immediatament anteriors a la celebració del primer exercici.

t) Per al personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment al respecte.

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

Els permisos i llicències es concediran a sol·licitud i justificació per part dels interessats de les necessitats de concessió. Quan la causa sigui un fet imprevisible (malaltia, naixement, defunció, etc.), solament farà falta comunicar-ho com més aviat millor. Aquests permisos i llicències hauran d'acreditar-se documentalment d'acord

amb la normativa vigent, elaborada per l'Ajuntament i els representants sindicals.

Excedències

Serà d'aplicació directa el que estableix el Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Així i tot, es reconeix el dret de l'empleat públic sotmès al règim laboral a romandre en la situació d'excedència per incompatibilitats, de manera similar a la prevista per als funcionaris.

Article 22

Permisos per assistència jurídica

1. Els treballadors que per raons del servei hagin de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans (és a dir, fora de la jornada laboral de l'interessat), seran compensats amb 8.000 pessetes, que serà de mutu acord entre l'interessat i el seu cap. Quan el dia de compareixença al jutjat fos festiu per al treballador, aquestes hores seran gratificades com a hores extraordinàries festives o 1 dia de descans, a elecció de l'Ajuntament.

CAPÍTOL 4

Condicions de treball

Article 23

Organització del treball

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

Els canvis d'organització col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest acord, es negociaran amb els representants del personal.

Article 24

Relació o catàleg de llocs de treball

La Corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, podrà modificar la relació de llocs de treball, prèvia negociació col·lectiva.

Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria de la mesa de negociació.

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

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

Tot això en els termes establerts en l'article 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del Reial decret legislatiu 781/1986, i article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La relació de llocs de treball és pública.

Article 25

Selecció de personal

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

Els representants sindicals de l'Ajuntament

tenen ple dret a participar en la confecció de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de personal de nou ingrés.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà 1 representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal, amb veu però sense vot.

Article 26

Funcionarització

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

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

a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.

b) Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per presentar-se a les proves en condicions idònies.

3. En el marc de la mesa de negociació es podran establir criteris puntuals per l'Administració del procés sobre la funcionarització.

Article 27

Formació

L'Ajuntament té el deure de promoure la formació i reciclatge dels treballadors al seu servei, ja sigui creant cursos propis, o bé fomentant la participació en cursos elaborats per institucions apropiades.

Aquesta formació estarà dirigida especialment a afavorir la formació professional dels treballadors en plantilla. Així mateix, el personal de l'Ajuntament té el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació que correspongui al lloc de treball que ocupa.

Per això els treballadors de l'Ajuntament hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts per aquest. En aquest últim cas, el temps que duren els cursos es comptarà com a temps de treball efectiu. Particularment l'Ajuntament promourà la formació en llengua catalana del seu personal en plantilla.

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

En el supòsit que algun treballador sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, estudiarà la seva viabilitat. Aquestes accions formatives individuals, contemplades en el pla de formació, i que tenint relació amb la mateixa feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la Corporació segons l'acord a què s'arribi amb el treballador.

Es pactarà amb l'interessat que el temps d'assistència en horari laboral li compti com a treballat.

Per al responsable de la Corporació es donarà trasllat als representants del personal, de tots

aquells cursos i tota aquella informació que publicuin els diaris oficials i sigui d'interès per al col·lectiu d'empleats.

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

Article 28

Promoció interna i plans d'ocupació

La formació forma part del dret al treball, per això les parts signants d'aquest acord regulador reconeixen el dret del personal a promocionar-se per obtenir places de categoria superior que estiguessin vacants a l'Ajuntament. Per fer possible aquesta promoció, les parts signants d'aquest acord regulador pacten el següent:

Reconèixer el dret dels treballadors locals a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració.

Que els procediments de selecció s'adaptin a fi i afecte de facilitar la promoció dels treballadors de categories inferiors, valorant adequadament la capacitat rebuda i els mèrits que concorrin en aquests.

L'Ajuntament es reservarà un nombre de places vacants a determinar per la Comissió de Control i Seguiment del present acord regulador per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent. Es podrà presentar a aquestes places de promoció interna tot el personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits necessaris. Sempre que legalment sigui possible, en el cas de ser 1 sola plaça la convocada, primer es farà la promoció interna, i en cas de quedar deserta es convocarà en oposició lliure.

Facilitar l'adaptació de l'horari dels treballadors per assistir als cursos de promoció professional.

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

Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc dut a terme, excepte el complement específic.

Es compromet a la no-utilització d'empreses de treball temporal (ETT), tret de supòsits de força major.

Article 29

Mobilitat del personal

La mobilitat del personal local de Catalunya cap als llocs de treball d'altres administracions —locals o de l'administració de la Generalitat— és una possibilitat que ha de considerar-se i plenament vigent des de 1984, independentment que encara no estigui reglamentada.

Per això les parts signants acorden que mentre no es reglamenti el dret a la mobilitat és possible promoure casos puntuals de mobilitat a petició del treballador afectat amb l'acord favorable de les administracions afectades. Si es dona el cas i esta previst el sistema de concurs per a la provisió del lloc de treball de destí, caldrà que el treballador superi el concurs juntament amb la resta d'aspirants.

Article 30

Jubilació anticipada

1. L'edat de jubilació del personal serà amb caràcter preferent quan es facin els 65 anys,

sempre que es tingui la carència suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

La jubilació anticipada voluntària haurà de ser de mutu acord entre la Corporació i l'interessat.

2. El personal de l'Ajuntament que s'aculli a la jubilació anticipada incentivada rebrà les quantitats que seguidament s'exposen:

1. En funció de l'edat de l'interessat en el moment de passar a la situació de jubilació, els següents imports:

60 anys: 4.000.000

61 anys: 3.000.000

62 anys: 2.200.000

63 anys: 1.700.000

64 anys: 1.000.000

3. Les quantitats esmentades seran abonades en el moment de causar baixa.

Article 31

Premis per anys de servei

1. El personal en plantilla a l'Ajuntament de la Roca del Vallès que totalitzi un mínim de 25 anys de servei en aquest Ajuntament, percebrà un premi en metàl·lic per un import equivalent a 1 mensualitat.

Tots els treballadors de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima de 15 anys a l'empresa rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per una sola vegada, de 100.000 pessetes.

Els requisits per a l'acreditació pels premis esmentats són:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de la Roca del Vallès, si no és que existeix Conveni particular entre les parts afectades.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats, descomptant-se a aquest afecte els períodes de llicència per a assumptes propis, excències, serveis especials i comissions de servei no forçoses. No es descomptarà el temps de servei militar obligatori prestat un cop iniciats els serveis a l'Ajuntament.

Aquests premis se sol·licitaran mitjançant instància presentada per l'interessat en el Registre General de l'Ajuntament.

Article 32

Segona activitat

L'Ajuntament promourà el passar a una segona activitat a partir dels 55 anys del personal que, per les seves funcions, ho requereixi. En aquests casos es percebran els complements específics i productivitat equivalents a la nova activitat.

Article 33

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal, l'Ajuntament completarà la prestació fins a l'import total de la retribució, excepte el complement de productivitat, un cop aprovada la valoració de llocs de treball.

En cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, presentant amb posterioritat el corresponent justificat mèdic.

Com que les baixes només s'han de fer servir en cas de malaltia o d'accident, quan hi hagi constància que s'utilitzen indegudament, l'Ajun-

tament, previ avís al delegat de personal, aplicarà la legislació vigent en la matèria.

1. Permis per maternitat:

En els casos de baixa per maternitat o adopció no caldrà la presentació del document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

2. Baixes per malaltia:

La presentació del comunicat per malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria, i li serà renovat cada setmana de la seva durada.

Article 34

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, de la salut de la mare i del fetus, i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. El mencionat risc i el canvi de lloc de treball seran comunicats al delegat de Prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut.

Article 35

Cobertura de riscos

L'Ajuntament contractarà amb una companyia d'assegurances una pòlissa per defunció o incapacitat permanent absoluta derivada d'accident de treball. La pòlissa haurà de cobrir una indemnització de 5.000.000 de pessetes en cas de defunció i en cas d'incapacitat permanent absoluta. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Aquests imports es revisaran automàticament, segons l'augment de l'IPC.

Article 36

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà la defensa jurídica necessària a llurs treballadors en les causes judicials que se segueixin contra aquests com a conseqüència d'actuacions dutes a terme en l'exercici de les seves funcions.

Article 37

Conductors de vehicles

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors o treballadores que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, li serà abonat per la Corporació, prèvia sol·licitud de l'interessat.

En cas de privació del permís de conduir a aquell personal al qual s'exigeix per al desenvolupament de la seva funció, li seran assignades altres funcions mentre es perllongui la privació esmentada.

Article 38

Bestretes reintegrables

L'Ajuntament atendrà totes les peticions de bestretes dels treballadors municipals. Aquesta sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància raonada i dirigida a l'alcalde, el qual ho concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, se'n comunicaran els motius al treballador.

Per sol·licitar i concedir un avenç, serà requisit indispensable no tenir-ne cap altre de pendent.

La quantia de les bestretes i el termini màxim de reintegrament seran els següents:

Fins a 1 mensualitat: 12 mesos

Fins a 2 mensualitats: 18 mesos

Fins a 3 mensualitats: 24 mesos

Les bestretes es concediran sense que es generin interessos i hauran de ser reintegrades a la finalització de la relació del treballador amb l'Ajuntament. L'import de cada mensualitat es calcularà en funció del sou net mensual.

Article 39

Pla de pensions

L'Ajuntament habilitarà anualment una partida del pressupost per satisfer el fons de pensions d'ocupació col·lectiu contractat per l'Ajuntament, en data 5 de març de 1999, per als treballadors de l'Ajuntament, anomenat "plan de pensiones del sistema de empleo del Ayuntamiento de la Roca del Vallès", que es farà efectiva de forma individualitzada i mensualment a cada treballador.

Aquesta partida es disminuirà i incrementarà en funció de les altes i baixes de treballadors.

L'import econòmic anual es fixarà en una reunió de la Comissió Paritària, en la qual s'analitzarà la situació econòmica general, veient-se incrementat, com a mínim, en el mateix percentatge en què s'incrementi el salari dels treballadors de l'Ajuntament.

Es fixen per als exercicis de 2000 i de 2001 les següents aportacions mensuals per treballador.

Exercici 2000: 8.046 pessetes.

Exercici 2001: 10.546 pessetes.

Per a qualsevol dubte respecte al fons de pensions es tindrà en compte allò que disposa el "dictamen actuarial sobre el proyecto de plan de pensiones del sistema de empleo del Ayuntamiento de la Roca del Vallès" o allò que acordi la comissió promotora del mateix pla.

Article 40

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, a:

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

b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de prevenció.

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

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral o d'edat de jubilació quan es trobi exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

2. La Corporació haurà de:

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

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

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

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest Conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i malaltia i les seves conseqüències i els índexs de sinistres.

e) El delegat de Risc Laboral elegit d'acord amb els òrgans de representació disposarà de les mateixes hores que el delegat de personal per realitzar les funcions pròpies de la matèria per tal de formar el Servei de Prevenció.

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

Article 41

Comitè de Seguretat i Salut

1. A l'Ajuntament es constituirà un únic comitè de seguretat i salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació, i l'altra meitat seran designats i escollits pel Comitè d'Empresa, els delegats de personal i les seccions sindicals legalment constituïdes.

2. A les seccions sindicals legalment constituïdes els pertany 1 delegat de Prevenció, que s'afegirà al Comitè de Seguretat i Salut i formarà part d'aquest amb els drets reconeguts a la Llei 30/95, de prevenció i riscos laborals, article 37.

3. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

d) Promoure en la Corporació observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral, i en concret el que disposa l'article anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció de la vida, etc.

f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la implantació o millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

4. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de Prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els treballadors i les treballadores en hores de feina.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball, i concretament per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors i les treballadores públics en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paraitzar les activitats quan s'apreciï existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient -en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles, cal conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat transitòria que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat, amb l'avaluació que els correspongui.

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

A les reunions d'aquest Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals representatives (amb càrrec al seu crèdit horari) i dels Serveis de Prevenció de la Corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 42

Reconeixement mèdic

1. Anualment, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

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

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic,

sempre, és clar, amb el consentiment del treballador o la treballadora.

Es realitzaran proves d'esforç en els col·lectius que es determinin.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 43

Assejament sexual a la feina

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

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assejament sexual a la feina, per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin, i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, presentant-se com a part la Corporació i els representants dels treballadors.

Article 44

Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà a tots els seus treballadors els equips de treball i el vestuari en la quantitat necessària al seu lloc de treball, en relació amb els següents paràmetres:

Equip Chester: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 1 unitat/any.

Camisa d'estiu: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Camisa d'hivern: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Pantalons d'estiu: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Pantalons d'hivern: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Jersei o similar: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Corbata: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 2 unitats/any.

Mitjons d'estiu: primer lliurament 3 parells, segon lliurament 3 parells.

Mitjons d'hivern: primer lliurament 2 parells, segon lliurament 2 parells.

Gorra d'estiu (a): primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat.

Gorra d'hivern: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat.

Casc de motorista: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/3 anys.

Çaçadora: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/3 anys.

Anorac: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/2 anys.

Sabates o botes (b): primer lliurament, 2 d'estiu i 2 d'hivern, segon lliurament 1 unitat/8 mesos.

Bota motorista (c): primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/any.

Botes d'aigua: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/5 anys.

Impermeable: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Vestit d'aigua de motorista: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Granota de feina: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Guants blancs de gala: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/4 anys.

Guants d'hivern dto.: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/2 anys.

Guants d'hivern de motorista: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/any.

Guants d'hivern de moto: primer lliurament 1 parell, segon lliurament 1 parell/any.

Guants d'hivern gruista: primer lliurament 1 parell, segon lliurament canvi per determinar.

Faixa de motorista: primer lliurament 2 unitats, segon lliurament 1 unitat/any.

Cinturó: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Cranc: primer lliurament 3 unitats, segon lliurament 3 unitats/5 anys.

Tal·li: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Funda de pistola o revòlver: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Canana: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Funda grillons: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Fusta: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/5 anys.

Grillons: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament canvi per deteriorament.

Xiulet: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament canvi per deteriorament.

Carpeta: primer lliurament 1 unitat, segon lliurament 1 unitat/2 anys.

(a) En cas que la gorra sigui mixta, se'n lliuraran 2 a l'any.

(b) A escollir.

(c) Inclou 1 reparació.

Aquesta regulació de durada de peces no tindrà efecte si qualsevol d'aquestes s'estripa o es deteriora en acte de servei. La peça estripada o deteriorada serà reparada o reemplaçada com més aviat millor.

b) Vestuari personal subaltern

Hivern: 1 americana recta amb escut a la solapa i botons daurats cada 3 anys. 1 pantalons cada 2 anys. 3 camises de color blanc cada 2 anys. 1 tabard cada 5 anys. 1 parell de sabates cada any i 2 per als notificadors.

Estiu: 2 camises de màniga curta cada 2 anys. 2 pantalons cada any.

Dones de neteja

2 parells d'espardenyes a l'any (1 a l'estiu i 1 a l'hivern). 2 bates cada any (1 a l'estiu i 1 a l'hivern). 1 parell de guants al mes. 1 çaçadora.

L'Ajuntament i els representants sindicals dels treballadors elaboraran cada any una relació de roba de treball, equip específic del lloc de treball, amb expressió de tipus, quantitat i termini de lliurament, així com el termini de substitució.

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

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

Article 45

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regira quant a la tipificació de faltes i sancions, així com al seu procediment, segons la legislació vigent aplicable, o en tot cas les normes que conté el reglament del personal al servei de les entitats locals. Amb anterioritat a la resolució d'un expedient san-

cionador o davant la imposició de sancions, els representants de personal, així com les seccions sindicals, hauran d'estar informats a fi que puguin al·legar el que estimin convenient.

Quant al personal, als treballadors i treballadores que per motiu de sanció siguin suspesos de feines o salari, en la mateixa resolució de sanció es fixarà la data de reincorporació al servei.

Els representants dels treballadors, així com les seccions sindicals, seran informats de l'inici d'expedients per causes lleus, greus o molt greus. També s'informarà els representants dels treballadors d'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

CAPÍTOL 5

Condicions socials

Article 46

Borsa social

Els treballadors al servei de l'Ajuntament que tinguin una antiguitat mínima de 6 mesos seran beneficiaris de les prestacions a què fa referència aquest article, així com els fills de 16 anys o el cònjuge o la parella, excepte els que no conviuen en el mateix domicili i els que tinguin alguna remuneració que procedeixi de treball realitzat per compte propi o aliè.

La quantia màxima destinada al fons social serà d'un 0,8% de la massa salarial habilitada cada exercici pressupostari amb efectes l'1 de gener de l'any en curs.

A l'efecte del concepte de massa salarial es tindrà en compte l'import total del capítol 1 del pressupost municipal, deduint els conceptes següents:

Cost Seguretat Social de l'empresa.

Pensions.

Personal no subjecte a conveni.

Consignacions pressupostàries habilitades en concepte d'hores extraordinàries, formació, borsa social...

Els conceptes del fons social, que són:

Beques i ajuts d'estudi.

Ajuts d'escolaritat.

Protecció medicosanitària.

Prestacions socials complementàries.

La distribució del fons social entre els diferents conceptes es farà a través de la Comissió Paritària, que es reunirà a primers de desembre per procedir a la distribució de la borsa.

Aquesta Comissió pot decidir compensar els possibles excedents d'algun dels conceptes amb les mancances d'altres. Si en finalitzar l'any existeix un sobrant en aquesta partida, s'acumularà a la consignació del següent exercici.

Els treballadors hauran de sol·licitar i justificar les ajudes de la borsa mitjançant instància al Registre General de l'Ajuntament fins al dia 30 de novembre. Les demandes generades durant el mes de desembre es resoldran l'any següent.

Article 47

Beques i ajudes d'estudis

S'atorgaran ajuts econòmics als treballadors que cursin estudis en centres oficials o reconeguts que tinguin relació directa amb el treball de l'Administració.

Aquest ajut consistirà a subvencionar fins al 75% de la matrícula per una única vegada. No

se subvencionaran en cap cas les assignatures repetides. En el cas dels cursos de català, l'ajut serà de fins al 100%.

Aquest concepte disposarà del 25% de l'import de la borsa social.

Article 48

Ajuts d'escolaritat

Els treballadors amb fills en edat d'escola bressol, preescolar i escolar obligatòria, rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 15.000 pessetes per fill o filla. Aquestes ajudes s'abonaran prèvia justificació de la matrícula.

Aquest concepte disposarà del 20% de l'import de la borsa social.

Article 49

Protecció medicosanitària

S'entendrà per "pròtesi" el que es refereix a ortopèdia en general, atenció bucal, ulleres i lents de contacte.

Quedaran excloses de l'ajuda les pròtesis de les quals es fa càrrec la Seguretat Social. Si la Seguretat Social n'abona part de la factura, només es percebrà la diferència entre aquest import i la quantitat que s'assigna en concepte d'ajuda pel present Conveni.

Muntura d'ulleres graduades: 9.500 pessetes d'import màxim.

Vidres graduats d'ulleres: 8.500 pessetes d'import màxim.

Vidres graduats d'ulleres bifocals (unitat): 8.500 pessetes d'import màxim.

Lents de contacte: 10.000 pessetes d'import màxim.

Obturació (per peça): 5.500 pessetes d'import màxim.

Reconstrucció de peça dental (cada una): 5.500 pessetes d'import màxim.

Funda dental: 8.500 pessetes d'import màxim.

Endodòncia: 7.500 pessetes d'import màxim.

Reposició de peça dental: 8.500 pessetes d'import màxim.

Ortodòncies: 30% pessetes d'import màxim.

Cotilla ortopèdica: 50% pessetes d'import màxim.

Plantilles ortopèdiques: 4.500 pessetes d'import màxim.

Calçat ortopèdic: 6.500 pessetes d'import màxim.

Audiòfon (amb un màxim de 60.000 + IPC): 50% pessetes d'import màxim.

Extracció complexa (unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Extracció de restes radiculars (que no necessitin cirurgia maxil·lofacial, unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Extracció de restes radiculars amb cirurgia maxil·lofacial

(del seny, unitat): 8.000 pessetes d'import màxim.

Obturacions simples amb amalgama (unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Obturacions simples amb compost (unitat): 4.500 pessetes d'import màxim.

Obturacions compostes o complexes (unitat): 5.000 pessetes d'import màxim.

Reconstrucció d'angle (unitat): 5.000 pessetes d'import màxim.

Reconstrucció total: 50% pessetes d'import màxim.

Pulpectomies uniradiculars (unitat): 6.500 pessetes d'import màxim.

Pulpectomies multiradiculars (unitat): 8.500 pessetes d'import màxim.

Apiceptomies (unitat): 6.000 pessetes d'import màxim.

Odontosecció (unitat): 8.000 pessetes d'import màxim.

Curetatge per quadrant (unitat): 5.000 pessetes d'import màxim.

Curetatge per quadrant (unitat): 8.000 pessetes d'import màxim.

Gingivectomia per quadrant (unitat): 4.500 pessetes d'import màxim.

Fèrula de descàrrega (placa de descans): 8.000 pessetes d'import màxim.

Mantenidor d'espai fix (per peça): 8.000 pessetes d'import màxim.

Mantenidor d'espai amovible (per peça): 7.000 pessetes d'import màxim.

Ortopantomografies (unitat): 5.000 pessetes d'import màxim.

Teleradiografies (unitat): 6.500 pessetes d'import màxim.

Parcial amovible colada (unitat): 10.000 pessetes d'import màxim.

Parcial amovible de resina (unitat): 8.000 pessetes d'import màxim.

Dentadura completa resina: 50% pessetes d'import màxim.

Corona de metall resina (unitat): 9.000 pessetes d'import màxim.

Corona colada de metall (unitat): 9.000 pessetes d'import màxim.

Corona de resina provisional (unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Corona parcial o incrustació d'or platinat (unitat): 9.000 pessetes d'import màxim.

Corona de metall noble i porcellana o porcellana (unitat): 15.000 pessetes d'import màxim.

Corona de pal·ladi i porcellana (unitat): 15.000 pessetes d'import màxim.

Monyó colat desmuntable uniradicular (unitat): 5.000 pessetes d'import màxim.

Monyó colat uniradical (unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Pont fix de metall i resina (unitat en pòntic o pilar): 9.000 pessetes d'import màxim.

Pont fix de metall porcellana (unitat en pòntic o pilar): 15.000 pessetes d'import màxim.

Pont fix de resina provisional (unitat en pòntic o pilar): 4.000 pessetes d'import màxim.

Pont fix de pal·ladi i porcellana (unitat en pòntic o pilar): 15.000 pessetes d'import màxim.

Pern monyó colat (unitat): 6.000 pessetes d'import màxim.

Aparell de contenció: 50% pessetes d'import màxim.

Ortopantomografies (unitat): 4.000 pessetes d'import màxim.

Teleradiografies (unitat): 5.500 pessetes d'import màxim.

Implantament-receptacle: 50% pessetes d'import màxim.

Corona sobre implantació: 50% pessetes d'import màxim.

Corona provisional (unitat): 6.000 pessetes d'import màxim.

Vasectomies: 50% pessetes d'import màxim.

Mamografia: 8.000 pessetes d'import màxim.

Audiòmetres: 4.000 pessetes d'import màxim.

Impedanciometries: 4.000 pessetes d'import màxim.

La quantia de l'ajuda, pel que fa a la resta de pròtesis no previstes en aquest Conveni, és de fins al 100%.

Hi haurà ajudes econòmiques per a tractaments i medicaments en casos de malalties o accidents d'especial gravetat o durada.

En el cas d'ajuda en concepte d'ulleres graduades, la cadència podrà modificar-se sempre que s'adjunti a la sol·licitud la corresponent prescripció facultativa.

En totes les factures d'ulleres graduades s'hi haurà de fer constar la graduació.

Per sol·licitar l'ajuda s'haurà d'acompanyar la documentació següent:

1. Original de la factura o de l'imprès que justifica la despesa realitzada, que pot sol·licitar-se al servei de règim interior, degudament emplenat per l'establiment que hagi lliurat la pròtesi o pel facultatiu, segons de quina pròtesi es tracti.

A la factura o imprès justificatiu hi hauran de constar les següents dades:

Nom del pacient o persona a qui s'ha implantat la pròtesi.

Nombre de peces implantades (en el cas que sigui més d'una), de manera desglossada, amb l'especificació de l'import unitari.

Data de l'adquisició.

Nom de l'establiment o facultatiu, amb la corresponent signatura i segell.

2. Original de la prescripció facultativa, en el cas de pròtesis en les quals s'exigeix la presentació.

3. Declaració, realitzada en el mateix imprès de la instància, en la qual es manifesti el següent:

a) Que les despeses de la pròtesi per a la qual se sol·licita l'ajuda no són cobertes per la Seguretat Social (si es cobreixen parcialment, se n'ha d'indicar la quantia).

b) Si el beneficiari és el fill, el cònjuge o la parella del treballador, aquest haurà de manifestar que l'esmentat beneficiari no rep cap remuneració que procedeixi del treball realitzat per compte propi o aliè, i que conviu en el mateix domicili.

Aquest concepte disposarà del 32% de l'import de la borsa social.

Article 50

Prestacions socials complementàries

Els treballadors de l'Ajuntament tenen garantits els següents drets per a prestacions socials:

Per naixement d'un fill: fins a 25.000 pessetes.

Per defunció d'un familiar de primer grau: fins a 75.000 pessetes.

Els treballadors d'aquest Ajuntament que tinguin a càrrec seu, convisquin i depenguin econòmicament d'ell, familiars de primer grau disminuïts físics, psíquics o sensorials, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de fins a 25.000 pessetes mensuals.

Aquest concepte disposarà del 23% de l'import de la borsa social.

DISPOSICIONS FINALS

1. La Corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'acord tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació o aplicació del Conveni, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

2. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni podran ser sol·licitats pel treballador o la treballadora mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

3. Només als afectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a 1 dia: retribucions bàsiques i complementàries referides a 1 mes, dividit entre 30 dies.

(01.246.010)

RESOLUCIÓ

de 24 de juliol de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0803632).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 18 d'abril de 2001 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2000-2002 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, 24 de juliol de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa René Barbier, SA, per als anys 2000-2002.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial, funcional i personal

Cal aplicar aquest Conveni, obligatòriament, en tots els centres de treball de l'empresa, i afecta la totalitat del personal que hi presta els seus serveis, tant fix com eventual.

Article 2

Àmbit temporal

El present Conveni entra en vigor l'1 de gener de 2000. La durada del Conveni és de 3 anys, i finalitzarà el 31 de desembre de 2002.

És prorrogable per períodes d'1 any per re-

conducció tàcita. Tanmateix, pot ésser denunciat per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos abans del seu venciment normal o el de les seves pròrrogues (venciment 31 de desembre de 2002).

Article 3

Compensació i absorció

Es compensen i són absorbits totalment per les millores que estableix aquest Conveni col·lectiu tots els beneficis, abonaments o qualssevol conceptes retributius existents per disposició legal, iniciativa privada o qualsevol altre origen.

Si durant la vigència del Conveni, i com a conseqüència de precepte legal o norma obligatòria equivalent, el salari pactat i el plus de vinculació d'alguna categoria professional, o fins i tot el grau d'antiguitat, resulten inferiors als que deriven d'aquestes normes, l'empresa ha de compensar el treballador o els treballadors afectats amb la quantitat setmanal o mensual necessària, a fi que les seves retribucions, en còmput anual, arribin a les que s'estableixen per imperatiu legal.

CAPÍTOL 2

Classificació professional

Article 4

Disposicions generals

La classificació del personal consignada en aquest Conveni és merament indicativa i no comporta l'obligació de tenir coberts tots els nivells enumerats, si les necessitats de volum de l'empresa no ho requereixen.

Si un treballador realitza diverses comeses pròpies de diferents nivells salarials, cal classificar-lo en el nivell salarial corresponent a la seva activitat principal i pagar-li el salari corresponent a aquesta activitat.

La tasca assignada a cada nivell salarial és simplement informativa perquè tots els treballadors de la indústria estan obligats a executar totes les operacions que els ordenin els seus superiors, dins de la comesa general pròpia de la seva competència laboral, entre les quals s'inclou la neteja de la seva màquina i el lloc de treball.

El personal classificat en el nivell A passa automàticament al nivell B, als 2 anys com a màxim de servei a l'empresa, sens perjudici que abans d'aquest període se li atribueixi aquest nivell o un altre de superior, sempre que això li correspongui per les funcions que normalment exerceix.

Qualsevol lloc de treball el pot exercir indistintament un home o una dona, excepte en els casos específics prohibits per la legislació vigent.

L'empresa ha de procurar, sempre que sigui possible, que les places que queden vacants de cada categoria, per jubilació o d'altres causes, es cobreixin en el termini d'1 mes pel personal de la plantilla.

Article 5

Classificació de personal

Pel que fa a la classificació de personal, acceptada per aquest Conveni, regeix la classificació que estableix l'Ordenança laboral per a les indústries vinícoles, de l'alcohol i la sidra, excepte per al grup genèric d'obers, que queden enquadrats en els nivells salarials següents: