

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3579/2006, de 18 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0808702).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de desembre de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0808702) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 18 d'abril de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires per als anys 2005-2007

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit funcional i territorial

El present Conveni s'aplicarà al personal laboral que estigui al servei de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires i que realitzi el seu treball en els centres que en depenguin directament.

Article 2

Ambit personal

Comprèn les persones incloses en la plantilla de personal de l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires que presta els seus serveis en règim laboral.

Article 3

Vigència i duració

El present Conveni serà vigent des de la seva signatura i una vegada ratificat pel Ple de l'Ajuntament, per als exercicis de 2005, 2006 i 2007, sense perjudici de la seva tramesa a les oficines públiques corresponents i la seva publicació als diaris oficials.

Article 4

Resolució i revisió

La denúncia proposant la resolució del Conveni haurà de comunicar-se a l'altra part amb una antelació mínima de 30 dies, respecte a l'acabament de la vigència o de qualsevol de les seves prorroques. La denúncia de l'escrit s'ajustarà en tot moment a la normativa vigent. Es remetrà una còpia de l'escrit a l'òrgan administratiu competent.

Si la negociació per a la revisió del Conveni es prolongués per un termini superior al vigent, aquest quedarà prorrogat fins a l'entrada en vigor del nou.

Durant la prorroga del Conveni, aquest es continuarà aplicant segons el seu propi contingut mentre no sigui substituït per nou conveni o norma d'específica aplicació.

Article 5

Comissió i vigilància

Es constituirà una Comissió Paritària de control, seguiment, interpretació i desenvolupament, de les normes contingudes en aquest Conveni, la qual estarà formada per representants de la corporació i delegats del personal laboral.

Aquesta Comissió es formarà en el termini de 15 dies, des de l'aprovació del Conveni per l'òrgan competent.

La Comissió es reunirà tants cops com sigui necessari per petició de qualsevol de les parts i tindrà les següents funcions:

1. Interpretació del text del Conveni i de la seva aplicació, així com el desenvolupament de les normes contingudes.

2. Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el Conveni. Els acord presos en el si de la Comissió Paritària vinculen les 2 parts.

3. Vigilància i seguiment d'allò acordat en aquest Conveni.

4. Mediació i conciliació en els conflictes de caràcter individual i col·lectiu plantejats dins l'àmbit d'aquest Conveni.

5. Totes aquelles activitats que tendixin a una major eficàcia pràctica del Conveni, o establertes en el seu text, o que se li puguin atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.

6. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles, o que fos anul·lat totalment o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lades, i la resta del Conveni entrarà en vigor. En aquests supòsits, i fins l'elaboració d'un

nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada, s'aplicaran les normes contingudes en l'anterior Conveni.

7. Revisarà durant la vigència del Conveni la Valoració de llocs de treball vigent i estudiarà la qualificació, atribució de nivells, creació o modificació de conceptes retributius. L'aplicació de la Valoració de llocs de treballs pel període 2005-2007 serà a partir de l'1 de gener de 2007.

La Comissió Paritària pot utilitzar el servei d'assessors amb veu i sense vot.

Tots els acords de la Comissió Paritària requereixen el consens d'ambdues parts. Les qüestions sobre les quals no hi hagi acord es podran sotmetre al criteri d'un àrbitre com pot ser el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya (CMAC).

S'estendran actes de les reunions, on s'indicaran els acords adoptats dins la seva competència.

Article 6

Garanties

1. Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

2. Les condicions establertes en aquest Conveni, valorades conjuntament, són compensables conforme a les disposicions legals vigents.

3. A tots els efectes, els acords adoptats en aquest document tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es produeixi per llei, decret, resolució, etc. serà aplicable al personal d'aquesta Administració local.

4. Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, mantenint-se estrictament *ad personam*, entenent com a quantitats totals en tractar-se de situacions econòmiques que queden garantides personalment en aquest article.

5. Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició, de caràcter administratiu o econòmic, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre l'establert en aquest Conveni.

CAPÍTOL 2

Règim de treball

Article 7

Jornada laboral

La jornada laboral, donada la diversitat dels centres de treball podrà ésser adaptada a les peculiaritats i exigències d'aquests. Si fos necessari establir horaris diferents dels que es fixen a continuació, aquests seran aprovats i negociats per la Comissió Paritària.

El total d'hores anuals de treball seran de: 1.657,50 hores.

1. Personal d'oficines i arxiu municipal

a) La jornada de treball per al personal del Departament de Servei d'Informació i Atenció al Ciutadà (SIAC) és: de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores i una tarda de dilluns a dijous de 16.30 a 19.00 hores.

Durant el mes d'agost l'horari serà intensiu de 7.30 a 15.00 hores.

S'estableix que per la vigència d'aquest Conveni la Comissió Paritària negociarà durant el mes de desembre el calendari de tardes que

aquest Departament romandrà tancat durant l'any següent.

b) S'estableix la jornada de treball per la resta de la plantilla d'oficines i arxiu municipal de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores i dijous de 16.30 a 19.00 hores, excepte el Departament de Serveis Tècnics l'horari de tarda l'efectuarà dimarts.

En la temporada estival compresa entre 15 de juny al 15 de setembre, se suprimirà el torn de tarda, i l'horari serà de 7.30 a 15.00 hores.

c) Durant la Setmana Santa l'horari serà de 8.00 a 15.30 hores.

d) La jornada de treball per al personal administratiu de la Policia Local és: de dilluns a divendres de 6.30 a 14.00 hores o de 14.00 a 21.30 hores.

e) El personal disposarà de 30 minuts de descans.

2. Personal de serveis exteriors:

a) Manteniment:

S'estableix la jornada laboral en torns:

De dilluns a divendres de 7.00 a 14.00 hores.

De dilluns a diumenge de 7.00 a 14.00 hores.

De dimarts a divendres de 14.00 a 21.00 hores.

L'horari de cap de setmana segons la necessitat del servei podrà ser modificat en torn partit de 8.00 a 13.00 hores i de 15.00 a 17.00 hores.

b) Jardineria:

S'estableix la jornada laboral en torns:

De dilluns a divendres de 7.00 a 14.00 hores.

De dilluns a diumenge de 7.00 a 14.00 hores.

De dimarts a divendres de 7.00 a 14.00 hores.

L'horari de cap de setmana segons la necessitat del servei podrà ser modificat en torn partit de 8.00 a 13.00 hores i de 15.00 a 17.00 hores.

c) Deixalleria:

La jornada de treball s'estableix en funció de l'horari d'atenció al públic.

d) Col·legi públic:

La jornada laboral de personal encarregat del col·legi serà en torns alternatius de dilluns a divendres de 7.00 a 14.30 hores i de 14.30 a 22.00 hores.

e) Tot el personal disposarà d'un quadrant anual, en què es ressenyaran els dies de treball i els festius.

f) S'entendran compresos en la jornada 30 minuts de descans.

g) Vist que la jornada laboral del personal de serveis exteriors respecte a la jornada que consta a l'anterior Conveni ha estat modificada, s'estableix que el personal integrant d'aquest Departament rebrà una compensació econòmica anual segons categoria laboral, pels conceptes següents:

C: categoria; TR: torns rotatius; DP: dies personals; HA: hores addicionals; TF: torns festius.

C	TR	DP	HA	TF
<i>Personal manteniment</i>				
Oficial primera	980	749,98	216,16	2.095,10
Oficial segona	980	749,98	216,16	2.095,10
Peó	980	749,98	183,82	2.074,38
<i>Personal jardineria</i>				
Oficial primera	—	749,98	216,16	2.095,10
Oficial segona	—	749,98	216,16	2.095,10
Peó	—	749,98	183,82	2.074,38

h) El personal que hagi de realitzar tasques de desbrossar rebrà un complement de perillósitat de 2.800,00 euros anuals.

i) S'estableix que abans de la finalització d'aquest Conveni es revisarà la jornada i la compensació econòmica.

4. Personal de la Biblioteca municipal:

a) La jornada laboral d'aquest personal queda establerta de la següent manera:

Dilluns: de 15.00 a 21.00 hores.

Dimarts: de 9.00 a 13.30 hores i de 15.00 a 20.30 hores

De dimecres a divendres: de 15.00 a 20.30 hores

Dissabtes: de 9.00 a 14.00 hores.

Article 8

Vacances

El personal té dret anualment a 34 dies naturals de vacances retribuïdes, repartides de la següent manera:

Període estival: 31 dies.

Període nadalenc: 3 dies.

a) El període estival comprèn des del mes de juny al mes de setembre, ambdós inclosos, prioritzant el mes d'agost. S'establiran uns mínims de personal per secció i/o departament per al mes d'agost, el qual concorda amb l'afluència de més personal de vacances i menys treball administratiu.

b) La proposta de vacances serà consensuada pels treballadors amb la conformitat del cap de departament corresponent i es presentarà al Departament de Personal, a finals del mes de març de cada any. Aquesta serà elevada a l'Alcaldia per a la seva aprovació.

c) En els casos de treballadors amb un període inferior a 12 mesos d'antiguitat, les vacances es reduiran a la part proporcional que correspongui.

d) Les vacances es realitzaran dins l'any natural, no obstant, en els casos de llicència per maternitat o paternitat, per IT o accident de treball, es podran realitzar a continuació d'aquesta, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

e) En els casos de jubilació, maternitat, i altres de caràcter excepcional, les vacances podran realitzar-se fora dels períodes assenyalats, sempre que el permetin les necessitats del servei.

f) Al període de vacances nadalenc es podran acumular 3 dies personals.

g) El calendari de vacances estivals haurà d'estar fixat abans del 30 d'abril de l'any en curs, i del període nadalenc abans del 1 de desembre.

Article 9

Llicències i permisos retribuïts

a) Tots els treballadors d'aquest Ajuntament podran disposar de 9 dies personals, els quals podran ser distribuïts a conveniència de l'interessat durant l'any natural.

b) 15 dies per matrimoni o formació de parella. S'entendrà com a formació de parella qui acreditï 2 anys de convivència.

c) 1 dia per canvi de domicili en la mateixa localitat i 2 si aquest es produeix fora de la localitat.

d) 1 dia per matrimoni o formació de parella de cada fill, germà o ascendent.

e) 5 dies per naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor.

f) 3 dies per la mort de la parella, dels pares

o fills, naturals o per afinitat, així com per accident o malaltia greu o hospitalització, 4 dies si per aquest supòsits s'ha de realitzar un desplaçament superior a 15 km.

g) 2 dies per la mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no considerats en l'apartat anterior, així com, per accident o malaltia greu o hospitalització, 4 dies si per aquest supòsits s'ha de realitzar un desplaçament superior a 15 km.

h) 16 setmanes sense interrupció per natalici, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, ampliables per part múltiple a 18 setmanes.

i) 1 hora diària d'absència al treball per als empleats amb un fill més petit de 12 mesos, aquest període de temps es podrà dividir en fraccions de mitja hora.

j) Per indisposició lleu, un màxim de 4 dies a l'any, sense justificació. Es portarà un registre d'aquest dies.

k) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar de permís de tota la jornada laboral a la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials. En tots el casos és obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís haurà de ser sol·licitat amb un mínim de 48 hores d'antelació.

l) El temps indispensable per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

m) Visita mèdica: el temps indispensable. Aquest inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada laboral, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

n) Per realitzar funcions sindicals de formació o representació, segons legislació vigent.

Article 10

Permisos i llicències no retribuïdes

Sempre que es pugui garantir el funcionament del servei, l'Ajuntament podrà concedir, a tot el personal fix laboral, una llicència no retribuïda, per un període de 3 mesos per motius d'estudis, situacions familiars i/o altres de caràcter semblant, mantenint-se tots els drets i condicions inherents al lloc de treball.

En el cas que la llicència per excedència fos superior a 3 mesos i per estudis, durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, i per la resta de motius la reserva del lloc de treball serà de 6 mesos. Transcorregut aquests terminis, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

En el període que el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest punt serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per la corporació, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Article 11

Baixes per malaltia

En el cas de baixa per malaltia, accident laboral o maternitat, degudament justificat, els treballadors percebran el 100% de les retribucions mensuals reals.

CAPÍTOL 3

Millores socials i professionals

Article 12

Conciliació de la vida laboral i familiar / ajuts a les famílies

1. Aquest article recull les millores que han suposat per als treballadors l'entrada en vigor de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, així com les millores introduïdes per al Govern de la Generalitat de Catalunya, recollides en la Llei 6/2002, de 25 d'abril:

a) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador/a ha de presentar la sol·licitud 1 mes abans de la finalització del permís per maternitat. També li serà d'aplicació amb els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys.

En el cas que el treballador/a vulgui gaudir del còmput total hores de la reducció d'un terç de la jornada de treball en un període continuat, tindrà que presentar la sol·licitud abans d'1 mes de la finalització del permís per maternitat o paternitat.

b) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directe algun menor de 6 anys o un minúsvàlid físic, psíquic o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció salarial del 80% i 60% de la retribució íntegra, respectivament.

c) Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins al segon grau, o tercer si es tenen la tutela o guarda i custòdia, de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda.

d) En el cas de naixença de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquest hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador tindrà dret a absentar-se del lloc de treball fins un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de la retribució íntegra. En aquest supòsit, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta falta del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclou d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

e) En les situacions de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial, es garanteix als treballadors, com a mínim, una flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris del propi lloc de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador gaudirà de 2 hores de flexibilitat horària diàries.

f) En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 5 anys, es podrà gaudir d'un permís de fins a 16 setmanes ininterrompudes, ampliables 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.

2. Segons les Lleis 39/1999, de 5 de novembre i 6/2002, de 25 d'abril, les quals fan referència especialment als canvis produïts en la societat per la incorporació de la dona al mercat de treball, és necessari reconèixer també els canvis que s'estan produint en la societat i que es tradueixen en nous models de família i de situacions que poden donar lloc a nous tipus de discriminació.

Així, es recullen i s'emparen en el present Conveni els següents supòsits:

a) Quan un treballador o treballadora amb fills menors de 16 anys sofreixi una situació d'abandó de la llar per part del cònjuge o separació matrimonial, tindrà dret a sol·licitar un permís de fins a 1 mes a fi de reorganitzar la seva nova vida familiar sempre que tingui la custòdia d'almenys 1 fill. Aquest permís no serà retribuït, però sí computarà com a temps efectiu de treball en relació al còmput total d'hores anuals i en cap no cas suposarà un minvament en les pagues extres que tingués dret o en les cotitzacions.

b) Quan el treballador o treballadora, per mutu acord o per sentència judicial, no tingui dret a la custòdia dels fills i hagi d'abandonar el domicili conjugal, tindrà dret a sol·licitar un canvi d'horari per atendre les visites dels seus fills, si l'horari fixat en la sentència de separació fora incompatible amb l'horari de treball habitual en l'Ajuntament.

Article 13

Formació

D'acord amb l'establert a l'article 144 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, el personal afectat per aquest Conveni té el dret i el deure de mantenir, actualitzar o perfeccionar els coneixements i les aptituds adequats al lloc de treball que ocupa. Correlativament, l'Administració està obligada a fomentar i facilitar la formació del personal. Igualment, l'Administració ha de procurar al seu personal la formació necessària com a mitjà de promoció individual i també per a la millora general de la productivitat dels diversos serveis.

La formació impartida ha de ser coherent amb les polítiques de personal i amb el sistema de gestió de l'Ajuntament i ha d'emmarcar-se en un programa de millora de l'organització.

Així mateix, és necessari avaluar la formació feta, els resultats que ha tingut a l'Ajuntament i fins i tot l'impacte en els serveis que reben els ciutadans, amb l'objectiu de millorar la formació i la seva eficàcia.

És per això, que les parts signants del present Conveni són conscients que cal planificar les accions a realitzar d'acord amb les necessitats detectades tenint en compte l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.

La corporació i el representants sindicals del treballadors signants d'aquest Conveni, manifesten que:

a) La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'Administració pública i és un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració del personal d'aquesta corporació, i és un mecanisme eficaç i indis-

pensable per articular la mobilitat i la promoció.

b) Dins del marc dels acords nacionals en matèria de formació contínua, la coparticipació de la corporació i dels representants sindicals en la planificació, gestió i impartició de la formació a l'Ajuntament, és la millor garantia per a una més gran eficàcia quant als seus resultats, a fi d'oferir a la ciutadania uns serveis públics de qualitat, en constant consolidació, progressió i modernització.

En aquest context, la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació professional. En conseqüència, i de conformitat amb l'esmentat acord, l'Administració es compromet a:

b.1) Ampliar substancialment les accions formatives passant la formació a primer pla.

Assumir per part de la corporació les despeses originades en concepte de desplaçaments per a l'assistència a les accions formatives que es desenvolupin.

b.2) Facilitar la formació professional mitjançant les següents mesures concretes:

Concessió de permisos retribuïts i ajudes:

40 hores anuals per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional el contingut dels quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball o amb la carrera professional dins l'Administració.

Es crearà una Comissió Mixta entre empresa i representants per acordar el Pla de formació anual, tenint en compte les necessitats detectades conjuntament amb l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.

La corporació subvencionarà al personal laboral amb més d'1 any d'antiguitat per a la formació particular en cursos de perfeccionament professional, els quals estiguin directament relacionats amb el lloc de treball o carrera professional dins l'Administració.

Article 14

Promoció interna

L'entitat local es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general, que prioritzí l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria.

Als efectes del present Conveni col·lectiu s'entén en sentit ampli per promoció interna: el dret del personal d'aquesta Administració a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa en propietat o mitjançant un contracte laboral fix.

D'acord amb el que s'ha esmentat a l'apartat anterior, l'Administració es compromet a facilitar la promoció interna d'accés a categories, escales i subescales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior. A aquests efectes, en l'oferta de treball públic anual reservada per a torn de promoció interna el màxim percentatge legalment establert.

Els requisits exigits per prendre part en els torns de promoció interna són els següents:

a) Disposar de la titulació exigida.

b) Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala o subescala a què pertanyi.

c) Estar en servei actiu, serveis especials o altres situacions que legalment ho permetin.

d) La superació d'un curs de formació, amb la finalitat de garantir l'adequació del personal

concurrant, als treballs dels llocs de treball de promoció.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna serà el concurs, excepte en aquells suposats en què la legislació estableixi un altre sistema diferent.

L'Administració local es compromet que, en els supòsits d'adscripció a llocs de treball que no impliquin prefectura, s'elaborarà i aprovarà unes bases de caràcter restringit on s'hi podran acollir totes aquelles persones que compleixin els següents requisits:

- Ser treballador laboral fix d'aquesta entitat local.
- Pertànyer el mateix grup de titulació i a la mateixa escala o subescala.
- Tenir una antiguitat mínima de 2 anys.

El treballador laboral que realitzi, per un període superior a 6 mesos continuats durant l'any, o 8 mesos durant 2 anys, funcions de categoria superior a la categoria professional que tingui reconeguda pot reclamar la classificació professional adequada, així com les retribucions econòmiques corresponents.

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

Article 15

Gratificació per desenvolupament de funcions de categoria superior

Si durant la vigència d'aquest Conveni, per raó del servei o substitucions de vacances, malaltia o qualsevol altra circumstància anàloga que suposi l'absència d'un determinat treballador i la necessitat d'ocupar el seu lloc de treball per un altre treballador, comportarà que durant el temps que duri la substitució l'abonament de les següents quantitats segons el lloc a substituir:

Responsables de departament: 10 euros/dia laborable.

Secretària accidental: 15 euros/dia laborable.

Cap de servei exteriors: 10 euros/dia laborable.

Article 16

Responsabilitat civil, penal i jurídica

L'Administració contractarà una pòlissa de cobertura de responsabilitat civil i penal a favor de tot el personal de l'Ajuntament, d'acord amb el grau de responsabilitat del respectius llocs de treball. La corporació es farà càrrec de la defensa i assessorament del treballador que, com a conseqüència de l'exercici de les seves obligacions, sigui objecte d'actuacions judicials, assumint els costos i despeses que se'n derivin, incloses fiances, excepte en els casos en què es reconegui en la sentència culpa, negligència o mala fe.

Excepte en els casos de renúncia expressa del propi treballador laboral o ser l'entitat local la demandada, l'elecció de la defensa es realitzarà de mutu acord entre el treballador i l'entitat. La defensa ha de garantir l'adscripció del treballador que presti els seus serveis com a conductor a un lloc de treball adequat als seus coneixements sense perjudici dels seus drets econòmics, en cas que se li retiri temporal o definitivament

el carnet de conduir quan aquesta es derivi de l'exercici de les seves funcions i no s'aprecii negligència o mala fe del treballador.

Article 17

Material i vestuari

L'Ajuntament ha de facilitar el material i el vestuari adequat i indispensable a tot el personal que, per raons de la tasca que realitza, ha de dur uniforme o roba de treball identificada o especial. S'han de respectar els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, complir els períodes establerts i atendre la seva qualitat, la durada prevista i la idoneïtat. En aquest sentit, el Comitè de Seguretat i Higiene establirà la idoneïtat de les peces del vestuari. Veure annex A.

Article 18

Salut laboral. Comitè de Seguretat i Salut

En totes les matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball serà d'aplicació de Llei de prevenció de riscos laborals. Durant la vigència del Conveni s'establirà:

a) Constitució d'un Comitè únic de Seguretat i Salut, integrat pels delegats de prevenció, i per representants de l'Administració.

b) Elaboració del mapa de riscos laborals segons la valoració dels llocs de treball en matèria de prevenció de riscos laborals.

Les competències de l'indicat Comitè seran les assenyalades en l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les normes contingudes en la instrucció de 26 de febrer de 1996 de la Secretaria de l'Estat per a l'Administració Pública i la normativa complementària en vigor.

El Comitè disposarà dels seus propis assessors en relació amb les seves competències. La corporació municipal facilitarà tota la informació necessària perquè aquests assessors puguin complir la seva comesa i permetrà que realitzin els estudis que estimin pertinents, tant de medi ambient de treball com de les condicions de seguretat i higiene i de l'estat de salut dels treballadors. Les competències i facultats dels delegats de prevenció són les assenyalades en l'article 36 de la Llei 31/1995.

Article 19

Revisió mèdica

S'efectuarà anualment un reconeixement mèdic voluntari a tot el personal laboral dins les hores de treball, en concordança amb el mapa de riscos que s'estableixi. Els resultats obtinguts s'enviaran directament des del centre de revisió a l'adreça particular del treballador.

El personal de nou ingrés o que no estigui vacunat i es consideri que existeix risc de contagi en el desenvolupament de les seves funcions podrà ser vacunat, a càrrec de l'Ajuntament.

Article 20

Asserurança de vida i accident

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'asserurança de vida i accident per valor de 24.000,00 euros, que cobrirà la mort per motius de treball o la invalidesa permanent per causes d'accident laboral.

Article 21

Bestretes reintegrables

El personal laboral de l'Ajuntament podrà sol·licitar una bestreta reintegrable que no podrà

excedir de 2.000 euros, així com l'avanzament de les pagues extres 2 mesos abans.

La sol·licitud es presentarà al Registre General i s'especificarà la quantitat, la causa i els terminis de devolució, els quals no podran sobrepassar el període de l'any natural. La Comissió Paritària avaluarà les peticions, donant la contestació dins d'un termini no superior a 5 dies.

El personal contractat temporalment amb un termini fix de rescissió de contracte té dret a sol·licitar una bestreta que, en tot cas, no podrà superar el 30% de les retribucions netes corresponents al temps pendent fins a la rescissió de contracte, i l'haurà de reintegrar en un nombre de mensualitats que no podrà superar, com a màxim, el temps de contracte pendent.

Queda exclòs d'aquest benefici el personal que tingui pendent de reintegrament bestretes anteriors o bé no hagin transcorregut 6 mesos del seu darrer reintegrament, excepte que es tracti de casos d'una necessitat excepcional.

Article 22

Ajudes

S'establiran ajudes especials a treballadors amb més d'1 any d'antiguitat a l'Ajuntament:

a) Permis de conduir

El personal laboral al servei de l'Ajuntament que per raó del seu lloc de treball hagi de conduir i li sigui necessari disposar de permís de conduir tindrà dret a percebre les despeses que s'originin en la renovació o nova concessió, prèvia sol·licitud i justificació. En el cas, de nova concessió el cap del departament informarà directament l'Alcaldia.

b) Ajudes d'estudis

El personal laboral al servei de l'Ajuntament al qual li sigui d'aplicació el present Conveni tindrà dret a percebre la quantitat de 65,00 euros en una sola paga que es farà efectiva el mes d'octubre de cada any (coincidint amb l'inici del curs escolar). Aquesta quantitat té la consideració de beca per a fills naturals o per afinitat i el dret a la seva percepció ho serà en relació al nombre de fills naturals o per afinitat que convivint en la mateixa unitat familiar del treballador al primer de gener de cada any.

En el cas que la beca vagi destinada a un fill major d'edat, s'haurà d'acreditar que aquest no rep cap ajuda econòmica i està a càrrec del treballador.

c) Ajudes mèdiques:

Dentadura completa Cada 10 anys	492,83 euros
Dentadura mitja Cada 10 anys	228,38 euros
Peça (c/u.) màxim 12 Vigència Conveni	52,29 euros
Empastes (c/u.) màxim 12 Vigència Conveni	27,05 euros
Pròtesis vitals (no Seg. Social) Vigència Conveni	50% factura

d) La corporació es compromet a fer efectiu l'import dels vidres de les ulleres graduades, prèvia justificació de la despesa efectuada, als treballadors.

e) El personal en actiu que compleixi 25 anys de servei en aquest Ajuntament percebrà una gratificació del 100% d'1 mensualitat.

Totes les ajudes es revisaran anualment, i s'incrementaran segons l'IPC.

Les sol·licituds es presentaran al Registre General, adjuntant els corresponents justificants.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 23

Retribucions

Per al present Conveni de treball, s'acorda que l'increment salarial per als anys de vigència serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 24

Antiguitat

El còmput dels períodes de serveis prestats per cada treballador en aquest Ajuntament s'entendrà per espai de 3 anys o triennis, comptats de data a data.

L'import dels triennis es computarà el mateix que el dels funcionaris.

Article 25

Plus conveni

S'estableix que la taula plus conveni es regirà en relació a la Valoració de llocs de treball, aprovada l'any 1997, aquesta taula es revisarà anualment, segons els Pressupostos generals de l'Estat.

Article 26

Pagues extraordinàries

Les 2 pagues extraordinàries de caràcter reglamentari, que corresponen a les establertes amb caràcter general per la legislació vigent, seran abonades; la primera d'elles en el transcurs del mes de juny i la segona dintre del mes de desembre i abans del dia 22 de l'esmentat mes.

La base del càlcul per a aquestes pagues serà el total de la massa salarial meritada pel treballador laboral.

Article 27

Complement d'absentisme i productivitat

1. S'estableix un complement de productivitat objectiu per un import total de 600 euros/bruts anuals, basat:

- En el compliment de l'horari.
- En la presència efectiva en el lloc de treball, l'objectiu del qual és la reducció de l'absentisme laboral.

El pagament d'aquest complement que es farà efectiu en parts equitatives entre els 2 criteris, vindrà condicionat segons es recull als següents escalats:

Horari:	
0 - 7,5 hores/anuals	100,00%
>7,5 - 15 hores/anuals	75,00%
>15 - 22,5 hores/anuals	50,00%
>22,5 - 30 hores/anuals	25,00%
>30 hores/anuals	0,00%
Absentisme:	
0 - 3 dies laborables	100,00%
4 dies laborables	75,00%
5 dies laborables	50,00%
6 dies laborables	25,00%
7 dies laborables	0,00%

2. Gaudiran d'aquest complement aquells treballadors que romanguin en la plantilla durant un període superior a 1 any i que ocupin un lloc de treball dels previstos en la relació aprovada per a l'exercici de l'any en curs.

3. En els supòsits de malaltia perquè l'absència sigui justificada serà necessària la justificació mèdica i per tots i cadascun dels dies d'absència, d'acord amb el model únic d'incidències. Cal que el facultatiu indiqui la durada de la malaltia que ha patit o està patint. Acceptant-se també aquells justificants que siguin expedits l'endemà de la data en què es produeix l'absència del lloc de treball i presentats en el moment de la reincorporació del treballador/a.

4. El període de comptabilització d'aquest complement als efectes cobrament queda establert en anys naturals, i es farà efectiva el mes de febrer de l'any següent al que faci referència.

Article 28

Complement específic al personal de serveis exteriors en concepte de guàrdies

Aquest complement anirà destinat a retribuir les condicions particulars del lloc de treball, atenent la disponibilitat del treballador per serveis d'emergència dins del terme municipal.

Les guàrdies tindran una durada de 7 dies, comptats:

Dilluns de les 14.00 hores fins al dimarts a les 7.00 hores.

De dimarts a divendres de les 21.00 a les 7.00 hores del dia següent.

Dissabtes i diumenges de 14.00 a 7.00 hores del dia següent.

El cap de setmana que es treballi a torn partit, també de 7.00 a 8.00 hores; de 13.00 a 15.00 hores i de 17.00 a 7.00 hores del dia següent.

El servei serà retribuït amb l'import de 21 euros bruts diaris.

En cas d'assistir a la realització de feines d'emergència es retribuirà les hores de treball efectiu segons els preus establerts per l'any en curs, així mateix s'estableix un màxim de 30 minuts per a la presència del treballador al lloc dels successos.

S'entendrà, doncs, que aquest complement no correspon a descripció personal, si no per descripció al lloc de treball.

El servei es realitzarà alternativament per als treballadors assignats al Departament "Secció de Manteniment".

Article 29

Gratificació per serveis extraordinaris

Aquest article s'entendrà exclusivament per a les hores extraordinàries. S'haurà de tenir en compte que siguin realitzades en dies laborals, festius o en hores nocturnes i diürnes.

Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, s'aplicaran els següents criteris:

- Es suprimiran les hores extraordinàries habituals i continuades.
- Es realitzaran les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres, danys extraordinaris i urgents.
- Es mantindran les hores extraordinàries necessàries per poder atendre treballs urgents, per cobrir períodes punta de gestió, absències imprevistes o d'altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de què es tracti.

d) L'alcalde o cap de personal informarà periòdicament els delegats de personal laboral i delegats sindicals, si escau, del nombre d'hores extraordinàries realitzades, específicament les causes i la distribució per seccions.

e) Les hores extraordinàries seran abonades abans del 30 de cada mes, segons els següent imports:

HE: hores extres (euros); DL: diürnes/labor. (euros); NL: nocturnes/labor. (euros); DF: diürnes/festiv. (euros); NF: nocturnes/festiv (euros).

HE	DL	NL	DF	NF
Preu/hora	12	14	18	18

S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat, amb caràcter voluntari, que excedeixi de la jornada habitual, excepte en aquells llocs de treball que tinguin assignat un complement específic que porti implícita una major dedicació horària.

En cas que les hores extraordinàries es computin en temps de repòs, sempre que es pugui permetre una reducció d'horari de mutu acord i les necessitats de servei ho admetin, es realitzarà d'acord amb la següent taula:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable s'ha de compensar amb 2 hores de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu diürna o laborable nocturna s'ha de compensar amb 2 hores i mitja de descans.

c) 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu i nocturna s'ha de compensar amb 3 hores de descans.

A aquest efectes, té la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 21.00 i les 7.00 hores, i la hora festiva l'efectuada els dissabtes, diumenges i els festius del calendari laboral.

Les hores de descans acumulades per aquest motius es poden gaudir juntament amb altres períodes.

Aquests imports es revisaran anualment, aplicant l'increment salarial que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 30

Dietes i quilometratge

- Dietes: 9 euros.
- Quilometratge: 0,28 euros/Km.
- Transport públic: s'abonarà l'import del bitllet.

CAPÍTOL 5

Condicions sindicals

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, l'ocasionat com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els de desplaçament que es realitzin en l'exercici de les funcions pròpies de càrrec de delegat de personal.

Els delegats de personal com a representants legals del personal subjecte a aquest Conveni gaudiran de les garanties establertes en la legislació vigent.

En el ple exercici del desenvolupament de l'autonomia col·lectiva, les parts signants del Conveni es comprometen que, en material laboral, es sotmetran a la mediació i conciliació del CMAC, en tot allò que es reflecteix en aquest

Conveni, així com aquelles qüestions que es plantegin al marge del Conveni a petició de qualsevol de les dues parts.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

En els casos de vaga, la corporació i el Comitè establiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial d'aquests llocs de treball, calgui mantenir.

Les converses s'iniciaran des de la petició de vaga; abans de les 72 hores del seu inici s'adoptarà la decisió sobre els serveis mínims que corresponguin.

En el cas de convocatòries d'assemblees els serveis mínims que calguin establir es comunicaran per la corporació al Comitè en el termini de 48 hores a comptar a partir de la sol·licitud d'assemblea.

Com a criteri general, en el cas d'assemblees, els serveis mínims hauran de garantir almenys 1 treballador en els serveis d'atenció al públic.

ANNEX

Vestuari

PV: peça de vestir; Q: quantitat; P: periodicitat.

a) Uniforme per al personal de serveis exteriors

PV	Q	P
Camisa de màniga llarga	1	1 any
Camisa de màniga curta	2	1 any
Pantalons d'hivern	1	1 any
Pantalons d'estiu	1	1 any
Sabates de seguretat	1	2 anys
Jersei	1	2 anys
Anorac sense mànigues	1	2 anys

(06.263.085)

RESOLUCIÓ

TRI/3580/2006, de 26 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència de Comunicació Local, SA, per al període 2005-2008 (codi de conveni núm. 0810202).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència de Comunicació Local, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2006 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el

Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agència de Comunicació Local, SA, per als períodes 2005-2008 (codi de conveni núm. 0810202) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 26 de maig de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Agència de Comunicació Local, SA, per als anys 2005-2008

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Ambit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral contractat per l'Agència de Comunicació Local, SA.

Article 2

Vigència

El present Conveni estén la seva vigència des de l'1 de gener del 2005 fins al 31 de desembre de 2008. Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat en tota la seva extensió per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts, amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part i a l'autoritat laboral.

La denúncia podrà ser tant per rescindir-lo com per revisar-lo.

Un cop denunciat, aquest Conveni continuarà en vigor, en totes les seves clàusules normatives i obligants, fins que no s'aconsegueixi un conveni que el substitueixi.

Article 3

Garanties personals, absorció i compensació

Es respectaran a títol personal les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Conveni, fruit de disposicions legals, normes convencionals, usos i costums que ultrapassin les condicions pactades en aquest Conveni, les quals seran respectades com a garantia personal i tan sols podran ser absorbides per millores establertes amb caràcter general pel Conveni.

Les disposicions que puguin promulgar-se en el futur solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament, siguin superiors a les establertes en aquest Conveni. En cas

contrari, es consideraran compensades automàticament per l'aplicació d'aquest Conveni.

Article 4

Vinculació

El present Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades no pot ésser aïlladament considerada.

Article 5

Comissió Paritària

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

2. Per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan sigui procedent, es constituirà una Comissió Paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb una antelació mínima de 72 hores.

3. La Comissió Paritària estarà formada per tantes persones com sindicats estiguin representats al Comitè i el mateix nombre per part de l'empresa. Els treballadors podran demanar la presència d'assessors sindicals. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

Les hores esmerçades en reunions de la Comissió Paritària no seran considerades a l'efecte del còmput d'hores d'activitat sindical.

Article 6

Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i l'empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert als articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, mitjançant les delegacions territorials de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació davant de la Comissió de Mediació del TLC.

Conciliació sobre serveis mínims en cas de vaga davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i classificació professional

Article 7

Organització del treball

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