

C	V	PE	HE1	HE2	HE3	C	V	PE	HE1	HE2	HE3
Encarregat clavegueram ....	1.329,26	985,91	14,66	14,66	18,08	Enginyer .....	1.787,96	1.972,02	—	—	—
Capatàs clavegueram .....	1.406,36	961,65	12,10	12,10	15,38	Ajudant eng. ....	1.618,78	1.802,78	—	—	—
Cond. ma clavegueram .....	1.459,07	940,07	10,89	10,89	13,95	Cap 1a A cap secció .....	1.551,52	1.735,49	—	—	—
Enc. pel. clavegueram .....	1.221,26	940,82	10,92	10,92	14,01	Cap 2a A .....	1.404,60	1.477,31	—	—	—
Peó esp. clavegueram (4) ...	1.092,64	920,00	9,50	9,50	12,35	Oficial 1a admtiu. ....	1.291,50	1.477,31	10,24	13,38	16,58
Peó clavegueram .....	1.092,64	920,00	9,50	9,50	12,35	Oficial organitz. ....	1.265,74	1.477,31	10,06	13,12	15,62
Mestre taller .....	1.920,56	1.557,11	12,74	12,74	18,99	Aux. tècnic adm. ....	1.196,00	938,56	6,83	7,16	8,77
Oficial 1a taller .....	1.444,22	1.190,96	9,87	9,87	16,21	Aux. adm. (5) .....	931,87	979,28	7,57	9,76	11,73
Oficial 2a taller .....	1.310,96	1.017,78	9,57	9,57	15,95	Operari manteniment .....	1.382,98	1.330,73	10,37	10,37	16,59
Oficial 3a taller .....	1.163,20	964,63	9,36	9,36	15,73	(*) Coordinació cap d'equip					
Vigil. dia .....	942,41	920,00	6,83	7,16	8,77	(**) Desbordaments					
Vigil. nit .....	962,88	915,99	6,80	7,15	8,70	(***) Conducció hidronetejador					
Peó netejador .....	1.098,79	916,08	7,95	8,41	10,05						

(05.209.173)

**RESOLUCIÓ**

TRI/2870/2005, de 5 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0811942).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juliol 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 Vicenç de Castellet per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0811942) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 5 de maig de 2005

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 Vicenç de Castellet per als anys 2004-2007*

**Article 1**  
*Ambit personal*

Els pactes continguts en aquest Conveni col·lectiu afecten els treballadors contractats en règim de dret laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet, ja siguin fixos o eventuais, amb independència de la jornada que es realitzi.

No s'inclou en l'àmbit d'aplicació el personal laboral dels organismes autònoms amb personalitat jurídica pròpia dependents de l'Ajuntament ni tampoc el de les empreses municipals. No obstant això, previ acord de les parts, podran adherir-se al present Conveni.

En els casos d'incorporació a l'Ajuntament de personal procedent d'altres empreses i/o col·lectius en què sigui d'aplicació la clàusula de subrogació d'empresa, els serà d'aplicació el present Conveni, a partir de la data en què es produeixi la subrogació en forma efectiva, en tot allò que no s'oposi a les condicions laborals que tinguin aprovades. No obstant això, en el termini màxim de 6 mesos es negociaran les condicions específiques d'aquests col·lectius, que s'afegiran al present Conveni com a annex.

**Article 2**  
*Ambit temporal*

El present Conveni col·lectiu tindrà una durada de 4 anys i entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2004 fins al 31 de desembre de 2007, havent estat aprovat pel Ple de l'Ajuntament i degudament signat per ambdues parts. Es prorrogarà tàcitament per períodes successius d'1 any si no és objecte de denúncia, perquè sigui revisat o rescindit en cas d'incompatibilitat amb normes de rang superior que es puguin dictar en el futur, amb com a mínim 3 mesos d'antelació

a la data de venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

No obstant això, durant el darrer quadrimestre de cadascun dels anys de durada del present Conveni es negociarà el còmput anual d'hores a realitzar, els diferents calendaris i la jornada laboral de l'any següent, l'increment dels fons destinats a formació professional i als ajuts de caràcter social i tots aquells altres aspectes que decideixi la Comissió Paritària de Seguiment.

**Article 3**  
*Comissió de Seguiment*

Queda constituïda la Comissió de Seguiment per al control, interpretació, seguiment i desenvolupament, si s'escau, de les normes que conté i també per al control dels treballs d'urgència i extraordinaris, de la utilització del fons social i d'altres aspectes que figuren explicitats en els diferents articles d'aquest Conveni.

La Comissió de Seguiment estarà integrada per 6 persones, 3 designades per l'Ajuntament i 3 elegides pel Comitè de Personal. La Comissió es reunirà a petició de qualsevulla de les parts. En aquestes reunions podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors de les parts.

La Comissió de Seguiment també vetllarà per les condicions òptimes de cada lloc de treball i també assumirà les funcions de comissió de seguretat i higiene.

**Article 4**  
*Garanties*

Qualsevol pacte posterior que afecti el personal funcionari d'aquesta corporació i que suposi una millora respecte de la regulació del present Conveni, prevaldrà sobre aquest i serà d'aplicació al personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni.

Igualment prevaldrà sobre aquest Conveni qualsevol altra disposició superior, que també s'aplicarà directament.

**Article 5**  
*Funcionarització*

L'Ajuntament 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 23/1998, de 28 de juny, amb la finalitat que pugui participar en les pro-

ves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales a què s'adscriuin aquells llocs.

La proposta, abans de la seva aprovació, serà presentada anualment amb 1 mes d'antelació per a informació dels representants dels treballadors.

En els processos de funcionarització que es puguin establir es tindran en compte els criteris següents:

1. Les proves seran adients al nivell professional del cos o escala corresponent.

2. Com a norma general, en les convocatòries s'exigirà coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de portar a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

3. Es facilitarà als candidats la formació necessària per presentar-se a les proves.

#### Article 6

##### *Dies laborables*

Són laborables tots els dies de l'any, excepte els relacionats a continuació, els quals es consideren festius (no laborables):

- 52 diumenges
- 52 dissabtes
- Les 12 festes oficials fixades oficialment
- Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament

Es garantirà a tot el personal que per raons del seu calendari laboral hagi de treballar els caps de setmana i gaudeixi dels seus dies de descans durant la setmana laboral, la realització del mateix nombre de dies festius que la resta de personal laboral, sens perjudici del que resulti del compliment del còmput anual d'hores.

#### Article 7

##### *Jornada de treball. Còmput anual d'hores*

Per a l'any 2004 s'estableix un còmput anual d'hores de 1.647, amb una jornada laboral de 37,5 hores setmanals distribuïdes segons els corresponents calendaris. Dins aquest còmput es troben incloses com a realitzades les que corresponen als 9 dies de permís per assumptes propis i la pausa per esmorzar. Durant els mesos d'estiu, la jornada laboral es reduirà.

Per als anys 2005, 2006 i 2007 el còmput anual d'hores serà el que resulti dels acords adoptats per la Comissió de Seguiment.

El personal que per raó del calendari aprovat per al seu servei hagi de realitzar una jornada laboral de la qual resulti un còmput anual d'hores superior al fixat, serà compensat mitjançant temps de descans equivalent o mitjançant retribució (complement específic de prolongació de jornada).

Anualment es confeccionaran i aprovaran els calendaris laborals dels següents col·lectius:

- Personal tècnic i administratiu adscrit a les oficines municipals.
- Servei de neteja de les oficines municipals.
- Escola municipal Sant Vicenç.
- Escola de música.
- Pavelló municipal d'esports i camp de futbol.
- Biblioteca.
- Cementiri municipal.
- Servei d'assistència domiciliària (treballadors familiars).

Els calendaris corresponents al personal de l'escola de música i a l'escola municipal Sant Vicenç es confeccionaran per a cada curs escolar. La resta de calendaris coincidiràn amb l'any natural i es confeccionaran i aprovaran abans de l'inici de cada any.

No podran haver-hi més de 7 dies de treball consecutius i hi haurà d'haver com a mínim 2 dies de festa consecutius, així com un descans de 12 hores continuades entre jornades, llevat de casos molt excepcionals que hagin estat acordats amb els representants dels treballadors.

Si l'Ajuntament estima que concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament justificades, es podrà estudiar la negociació de qualsevol modificació de la distribució de la jornada del personal laboral amb posterioritat a la seva aprovació.

Les causes en les quals es justifiqui l'alteració de la distribució de la jornada hauran de ser suficientment motivades, amb una referència succinta als fets que originen la modificació. Així mateix, s'haurà d'informar prèviament tot el personal afectat així com els delegats de personal.

Un cop formalitzat el tràmit d'informació prèvia, s'haurà d'iniciar un procés de negociació amb els representants dels treballadors afectats, amb la finalitat de consensuar l'abast i la forma en què es produirà l'alteració del calendari i de la jornada.

En qualsevol cas, a l'hora d'adoptar la decisió definitiva, s'haurà de tenir en compte la voluntarietat de determinades persones dins de cada col·lectiu per modificar la seva jornada. Si no concorre ningú voluntàriament, la decisió s'adoptarà tenint en compte criteris rotatoris entre el personal de cada col·lectiu o, a proposta dels treballadors, mitjançant sorteig.

#### Article 8

##### *Vacances*

El personal laboral té dret a un total de 31 dies naturals anuals de vacances retribuïdes, o el temps proporcional si el temps realment treballat ha estat menor, que hauran d'incloure necessàriament 4 dissabtes i 4 diumenges.

Les vacances es gaudiran preferentment coincidint amb el període d'horari d'estiu. No obstant això, es podran gaudir fora d'aquest període per interès particular del treballador o bé per raó de les peculiaritats del servei. En el primer supòsit, caldrà l'informe favorable del cap d'àrea corresponent i en el segon es requerirà sempre que el fixament del període de gaudi de les vacances es faci de comú acord entre els treballadors/ores afectats i l'Ajuntament.

En el cas de personal que desitgi gaudir dels períodes de vacances fora del període de vacances ordinari, es demanarà al cap d'àrea corresponent amb una antelació mínima de 60 dies naturals. En tot cas serà estudiada aquesta petició pel cap de Personal de l'Ajuntament i el responsable de l'àrea a què pertany.

Per tal que el pla de vacances pugui ser aprovat amb la màxima antelació possible, els caps d'àrea han de lliurar al cap de personal, durant el primer quadrimestre de l'any, la proposta de vacances del personal que hi és adscrit, a l'efecte que la seva aprovació pugui realitzar-se durant el mes de maig com a màxim.

#### Article 9

##### *Registre de presència*

Per tal de mantenir un control objectiu i exacte del compliment dels horaris establerts, tot el personal està obligat a registrar, mitjançant el sistema establert, l'hora de les seves entrades i sortides del treball, siguin quines siguin les causes i l'hora d'entrada o sortida.

#### Article 10

##### *Plantilla i llocs de treball*

##### 10.1 Accés

Les convocatòries d'oposicions i proves selectives d'accés a una plaça fixa o no permanent i els contractes que es signin hauran d'ésser prèviament comunicats a la Comissió de Seguiment.

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

La Comissió de Seguiment té dret a ser informada suficientment de la formació de l'oferta pública d'ocupació i a participar en els processos de selecció del personal, amb assistència del delegat de personal o persona que delegui a totes les proves que es duiguin a terme, ja sigui per cobrir places eventuales o fixes, integrat al tribunal amb veu i sense vot.

##### 10.2 Personal laboral no permanent

Quan, per raó de les necessitats del servei, calgui procedir a la suplència d'un treballador o treballadora municipal durant un període d'absència llarg, les places vacants s'hauran de cobrir amb personal que tingui la qualificació, la titulació i/o l'experiència necessària per garantir el bon funcionament del servei, havent-se de garantir en tot cas en el procés de selecció els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les contractacions amb caràcter temporal per a la realització de determinades tasques i altres degudament motivades i caldrà haver informat prèviament a la Comissió de Seguiment, la qual tindrà dret a participar suficientment en el procés de selecció.

##### 10.3 Accés a un lloc de treball estable

L'Ajuntament es compromet a convocar dins els anys 2004 i 2005 les places vacants actualment ocupades per personal temporal, per tal de facilitar l'accés a un lloc de treball estable.

#### Article 11

##### *Règim disciplinari*

El règim disciplinari del personal laboral es regirà per la normativa específica que li sigui aplicable en cada moment.

En tots els expedients i sancions del personal laboral s'informarà el delegat de personal i obligatòriament en cas de faltes greus o molt greus, tal com reconeix l'Estatut dels treballadors (article 64, apartat 7).

#### Article 12

##### *Promoció i formació*

##### 12.1 Promoció professional

Les places de nova creació i les vacants que es produeixin a la plantilla municipal seran cobertes preferentment mitjançant convocatòria de promoció interna entre treballadors/ores que tinguin la titulació i/o capacitació adequades, llevat que la legislació vigent no ho permeti.

##### 12.2 Formació professional

L'Ajuntament facilitarà i proporcionarà els instruments necessaris per aconseguir una millor formació dels treballadors/ores. En aquest sentit, en la mesura que les peculiaritats del servei ho permetin, es facilitarà la distribució de la jornada laboral i es tindrà dret a elecció de torn de treball per a la realització d'estudis relacionats amb la carrera professional de cada treballador. Així mateix, l'Ajuntament procurarà organitzar cursos de formació per als dife-

rents col·lectius, en funció de les seves necessitats, per garantir la millora dels serveis, amb especial incidència en matèria d'informàtica i dret local.

Per a l'any 2004 es fixa la quantitat de 3.000 euros per a aquesta finalitat. Anualment es negociarà, durant el darrer quadrimestre, la quantitat a assignar a aquest concepte.

Els cursos o cursets que pugui realitzar el personal es classificaran de la següent manera:

#### Grup 1. Cursos proposats per l'Ajuntament

Són cursos que es creuen d'interès per al funcionament en la tasca que es desenvolupa.

En aquests casos es pagarà el 100% de la despesa derivada directament o indirectament de la realització del curs i es donarà llicència retribuïda per a la seva realització.

La proposta la farà el responsable del servei adreçada al cap de personal.

#### Grup 2. Cursos lligats a la tasca del treballador

Cursos relacionats amb el lloc de treball proposats pel mateix treballador.

El treballador haurà de sol·licitar-lo i hi haurà d'haver el vistiplau del cap d'àrea i del responsable polític corresponent.

Es donarà llicència per realitzar-lo, que tindrà la consideració de retribuïda amb caràcter no recuperable sempre que s'apreciï un interès per a l'Ajuntament. L'apreciació d'aquest interès correspon al Servei de Personal de l'Ajuntament. En cas contrari, el treballador tindrà dret a realitzar-lo amb una llicència amb caràcter recuperable sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En els casos que s'apreciï un interès directe per a l'Ajuntament, es subvencionarà el 50% de les despeses directament motivades per la realització del curs, excepte les que corresponguin a desplaçaments i dietes.

Caldrà la petició del treballador prèviament a la realització del curs. Si no es sol·licita prèviament no es prendrà en consideració.

#### Grup 3. Cursos no lligats a la tasca del treballador

Cursos d'interès exclusiu per a la persona que els sol·licita, sempre que es tracti de formació reglada vinculada directament a la carrera professional del treballador. No s'inclouen en aquest concepte la formació acadèmica ordinària ni tampoc la realització d'estudis superiors. El treballador haurà de sol·licitar la corresponent autorització quan l'horari lectiu afecti la seva jornada laboral, que haurà de portar el vistiplau del responsable del servei.

Es podrà atorgar llicència sempre que les necessitats del servei ho permetin, però el treballador haurà de recuperar la jornada laboral que no realitzi, excepte quan es dugui a terme en dies d'assumptes propis.

Les despeses derivades de la realització d'aquests cursos seran a càrrec del treballador en la seva totalitat.

Caldrà la petició del treballador feta prèviament a la realització del curs i adreçada al cap de l'àrea a què estigui adscrit, el qual, una vegada conformada, la trametarà al Servei de Personal. Si no es sol·licita prèviament no es prendrà en consideració.

### Article 13

#### Assistència jurídica

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica a tots els treballadors que tin-

guin un conflicte judicial derivat de les activitats que desenvolupen al servei de la corporació, així com assumirà el pagament de les costes judicials i la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries des dels serveis jurídics municipals.

En cas que la sentència recaiguda declari indubtablement l'existència de dol o imprudència temerària per part del treballador, aquest haurà de reintegrar a l'Ajuntament la totalitat dels costos que s'hagin hagut de satisfer per a la seva defensa.

### Article 14

#### Assegurances

Es garantirà la subscripció d'una pòlissa d'assegurances per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal de l'Ajuntament.

L'Ajuntament contractarà durant l'any 2004 una pòlissa d'assegurances per defunció i/o incapacitat permanent total o parcial dels seus treballadors/ores com a conseqüència d'accident laboral.

En el cas que, arribada la situació, no s'hagi contractat aquesta pòlissa, l'Ajuntament es farà càrrec de la responsabilitat civil que es derivi, llevat dels casos de dol i imprudència temerària en la conducta del treballador, segons l'article anterior.

### Article 15

#### Permisos i llicències

##### 15.1 Permisos

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Preceptius: es concediran de forma obligatòria tantes vegades com es produeixi la causa al·legada, la justificació de la qual serà exigida pel cap de Personal. Aquestes causes són:

Pel naixement, adopció, acolliment permanents o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies.

Pel trasllat de domicili, 3 dies.

Per assistència a exàmens finals en centres oficials, 1 dia. Per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps necessari per a realitzar-les.

Per deures inexcusables de caràcter públic i personal, el temps indispensable per al seu compliment.

Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, 1 dia si té lloc a Catalunya i 1 dia més si és fora de Catalunya.

Per la mort o greu malaltia d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies si el succés es produeix en una localitat de la província de Barcelona i fins a 5 dies quan sigui en una altra localitat de diferent província.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, 2 dies de permís, el mateix dia de la intervenció i el següent.

Per assistència a classes de preparació del part, el temps necessari per assistir-hi, amb presentació prèvia de justificació de la impossibilitat de realitzar-les fora de l'horari de treball.

b) No preceptius: es concediran de forma discrecional tantes vegades com es produeixi la causa al·legada, la justificació de la qual serà exigida pel cap de Personal. Aquestes causes són:

Per intervenció quirúrgica d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat

i fins a 5 dies quan sigui en una altra localitat de diferent província.

Per visites mèdiques personals ineludibles en hores de feina, el temps necessari, amb presentació del justificant.

Per acompanyar a visita mèdica el cònjuge o familiars de primer grau que convisquin o no amb el treballador, el temps necessari, amb presentació de justificant, sempre que no hi hagi cap altre familiar directe que pugui efectuar l'acompanyament.

c) Permís per a assumptes personals: el personal laboral disposa de 9 dies de permís a l'any per a assumptes personals sense justificació. La disposició d'aquests dies es realitzarà amb caràcter general mitjançant la seva inclusió en els respectius calendaris laborals.

No obstant això, en casos degudament justificats es podrà acceptar la disposició d'aquests dies de permís fora del calendari laboral, sens perjudici de l'obligació de compliment del còmput anual d'hores. La concessió d'aquests dies de permís a títol individual estarà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat administrativa a què pertany el treballador pot assumir les tasques del personal al qual es concedeix el permís.

##### 15.2 Llicències

Els treballadors tindran dret a gaudir de les següents llicències:

Per matrimoni o inici de convivència degudament acreditada mitjançant la inscripció al corresponent registre, 15 dies naturals amb caràcter retribuït.

Per estudis: aquesta llicència és de concessió discrecional, previ informe del cap del servei, d'acord amb el que es determina en els pactes d'aquest Conveni relatius a la formació del personal. La seva durada es determinarà en cada moment. Serà sol·licitada pel personal, que acreditarà la circumstància de matriculació en els estudis o admissió al curs de què es tracti.

Per assumptes propis sense cap retribució, un temps la durada acumulada del qual no pot excedir els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència resta subordinada a les necessitats del servei.

Per atenció d'un familiar de fins al segon grau, en casos de malalties greus, com a màxim 3 mesos, prorrogables excepcionalment fins a 3 mesos més. Aquesta llicència té caràcter de no retribuïda i es concedirà sempre que les necessitats del servei ho permetin i s'acrediti que cap altre familiar pot fer-se càrrec de l'atenció del familiar.

Les llicències s'han de sol·licitar per escrit amb antelació suficient, exceptuant-ne casos d'urgència o força major, i es concediran sempre que les necessitats del servei ho permetin.

##### 15.3 Reducció de jornada per lactància

Els treballadors amb un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare treballen només un d'ells pot exercir aquest dret.

##### 15.4 Reducció de jornada per guarda legal

Qui per raó de guarda legal tingui cura directament d'un fill de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda i també els que tenen a càrrec seu directament

un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

La concessió de la reducció de jornada per raó de guarda legal és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. S'han d'establir per reglament les condicions en què es pot donar la llicència en el cas que aquesta, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altre personal laboral.

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 o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat següent.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills o persones amb disminució psíquica, física o sensorial al seu càrrec, i es garantirà a aquests treballadors, com a mínim, més 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 dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efecte, el treballador o treballadora gaudirà de 2 hores de flexibilitat horària diària.

Es pot atorgar també als treballadors amb fills o persones disminuïts un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

#### 15.5 Permís per maternitat

Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui risc per a la seva salut.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviablè l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia,

o l'accident del pare i l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

#### 15.6 Permís per adopció o acolliment

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o treballador, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

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

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el treballador/a té dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat anterior.

#### 15.7 Pausas en el treball

El personal que presti servei en règim de jornada contínua gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, els quals es computaran com a treball efectiu. L'Ajuntament, en la mesura que pugui, procurarà habilitar un espai adequat com a menjador. Mentre no es disposi d'aquest espai, el personal podrà absentar-se del seu lloc de treball i haurà d'efectuar el corresponent marcatge d'entrada i sortida.

Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment amb la presència de com a mínim el 50% del personal adscrit a cada departament.

## Article 16

### Excedències

#### 16.1 Especial

Aquesta excedència, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà, prèvia petició escrita de l'interessat, en els següents supòsits:

a) Per designació per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

b) Per exercici de funcions sindicals d'àmbit comarcal o superior sempre que la central sindical a què pertany el treballador, tingui la condició de sindicat més representatiu.

#### 16.2 Voluntària per interès particular

Amb caràcter ordinari, qualsevol treballador/a amb com a mínim 5 anys d'antiguitat a l'Ajuntament pot demanar una excedència voluntària d'una durada màxima de 10 anys. No es podrà estar en aquesta situació menys de 2 anys.

El treballador/a que demana el pas a l'esmentada situació haurà d'indicar el termini per al qual la demana. Abans de la finalització del termini concedit haurà de demanar el reingrés o bé una pròrroga en el cas que l'hagi demanat per un període inferior al màxim.

Aquesta situació comporta el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre retribucions i sense dret a reserva del lloc de treball. El temps que es romangui en aquesta situació no es computarà com a temps de servei actiu. Quan el treballador/a es vulgui reincorporar, haurà de notificar-ho a l'Ajuntament amb 2 mesos d'antelació com a mínim.

El treballador/a en excedència voluntària només conserva un dret preferent de reingrés a l'Ajuntament en les vacants d'igual categoria que existeixin. Si la reincorporació no pot efectuar-se per manca de lloc vacant amb dotació pressupostària, el treballador quedarà en situació d'excedència voluntària per interès particular fins que la vacant es produeixi.

Si el treballador/a no sol·licita el reingrés o la pròrroga a què tingui dret s'entendrà que, voluntàriament, extingeix la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

#### 16.3 Excedència voluntària per a cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura d'un fill, sigui per naturalesa o per adopció, a comptar de la data de naixement o de la resolució judicial i/o administrativa.

Els treballadors/ores també tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar de fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat que per raons d'accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix.

El gaudi de l'excedència esmentada als apartats anteriors constitueix un dret individual del treballador/a. No obstant això, si dos o més treballadors/ores el sol·liciten, es podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Ajuntament.

Durant el primer any del període d'excedència els treballadors en aquesta situació tenen dret a la reserva del seu lloc de treball; transcorregut aquest termini aquesta reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup o categoria professional.

És una condició per a la concessió d'aquest dret que el treballador no faci ni pretengui fer

cap altra activitat que pugui impedir o perjudicar la cura del familiar.

#### Article 17

##### Condicions econòmiques

###### 17.1 Conceptes retributius

Els conceptes retributius del personal laboral afectat per l'àmbit d'aquest Conveni, per homologació amb els del personal funcionari, seran:

Sou base: és el que correspon a cada categoria de treball.

Antiguitat: el complement d'antiguitat s'aplicarà en funció dels triennis de prestació de serveis efectius i continuats.

Complement de destí: és el que correspon al nivell del lloc de treball desenvolupat.

Complement específic: és el destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball d'acord amb la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o arduïtat. Es podrà descompondre en els següents complements:

Nocturnitat/festivitat: destinat a satisfer les condicions de treball en hores nocturnes i/o festives.

Responsabilitat o especial dificultat tècnica: destinat a premiar els llocs amb un component especial de jerarquia o especial dificultat tècnica.

Prolongació de jornada: destinat a retribuir els llocs de treball que de forma permanent efectuen una jornada ampliada.

Especial dedicació: destinat a retribuir els llocs de treball que per determinació de la corporació tinguin una exigència de disponibilitat horària, fora de l'horari propi que correspon al lloc de treball.

Complement de productivitat: és el destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball i també la consecució dels objectius fixats per la corporació amb periodicitat anual.

Complement personal transitori: correspon a la diferència entre el salari vigent en el moment de la valoració de llocs de treball i el resultat de la valoració. Aquest complement serà fix durant tota la vida laboral del treballador.

A més, el personal percebrà hores extraordinàries i gratificacions d'acord amb el que disposa la legislació vigent i aquest Conveni.

###### 17.2 Increment salarial

L'increment de les retribucions per a l'any 2004 i per als anys següents de vigència d'aquest Conveni serà el que estableixi la llei general de pressupostos de l'Estat.

###### 17.3 Pagues extraordinàries

S'estableixen 2 pagues extraordinàries, cadascuna del 100% del salari total d'1 mes, per a tot el personal, les quals es faran efectives als mesos de juny i desembre.

###### 17.4 Baixes

El personal laboral ha de percebre el 100% de les seves retribucions en cas de baixa, ja sigui per malaltia o per accident de treball.

###### 17.5 Antiguitat

El personal laboral fix percebrà triennis segons marqui la llei general de pressupostos de l'Estat.

Així mateix hi haurà la concessió d'una gratificació extraordinària per al personal que compleixi determinats anys de servei a l'Ajuntament:

Als 15 anys: el 50% d'una mensualitat íntegra

Als 25 anys de servei a l'Ajuntament: 1 mensualitat íntegra i 1 mes de vacances.

A la jubilació: 2 mensualitats íntegres i 1 mes de vacances.

Aquestes compensacions es faran efectives al mes de compliment dels anys de servei. El permís de vacances es podrà gaudir en el termini d'1 any natural a partir del compliment de serveis, excepte el període que correspon per la jubilació, que s'haurà de complir abans de la jubilació.

Les compensacions no podran ser demanades amb caràcter retroactiu. Entraran en vigor a partir de l'aprovació d'aquest Conveni.

###### 17.6 Incentius per a la jubilació anticipada

Els treballadors que, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, decideixin acollir-se a la jubilació voluntària anticipada abans de complir els 64 anys d'edat, percebran una gratificació abans de la jubilació, d'una sola vegada, segons les quantitats que s'indiquen:

Als 60 anys: 21.000 euros.

Als 61 anys: 15.750 euros.

Als 62 anys: 11.812 euros.

Als 63 anys: 8.860 euros.

Es reconeix el dret del treballador de jubilar-se als 64 anys d'acord amb el que disposen el Reial decret 1194/1995, de 17 de juliol, i la resta de normativa aplicable. L'Ajuntament es compromet a la contractació simultània d'un treballador desocupat.

Es reconeix igualment el dret dels treballadors a la jubilació parcial, amb una reducció de la seva jornada laboral entre com a mínim el 30% i com a màxim el 77% de la jornada laboral, a partir dels 60 anys, segons el que disposa el Reial decret 144/1999, de 20 de gener, i l'Ajuntament es compromet a la contractació simultània d'un treballador en situació de desocupació per la durada del temps en què s'ha reduït la jornada al treballador jubilat parcialment.

###### 17.7 Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries aquelles que, motivades per la necessitat del servei, amb la deguda autorització del cap d'àrea, es fan generalment de manera voluntària o bé per atendre situacions ineludibles i imprevistes derivades del lloc de treball que s'ocupa.

A l'efecte de la retribució d'aquestes hores, es consideraran nocturnes les que es realitzin entre les 10 de la nit i les 6 del matí i festives les realitzades en dia considerat no laborable per al lloc de treball del qual es tracta.

Amb caràcter general, pel que fa a l'abonament de les hores extraordinàries, es procedirà de la forma següent: es requereix com a mínim 30 minuts diaris per procedir a l'abonament de l'hora extraordinària. Quan es realitzin de 30 minuts a 1 hora, s'abonarà l'import corresponent a 1 hora, i quan es realitzi més d'1 hora, s'abonarà en la proporció corresponent.

Les hores extres es podran compensar amb festes sempre que el servei ho permeti.

Es limita la realització d'hores extraordinàries a la prestació de serveis fora de la jornada ordinària per atendre supòsits imprevistos o perquè ho exigeixin les necessitats del servei. S'entén com a necessitats del servei qualsevol esdeveniment impredecible i imprevisible que pugui ocórrer durant el desenvolupament del servei diari.

Durant l'any 2004 es procedirà a analitzar

l'organització municipal per tal de substituir la realització d'hores extraordinàries considerades estructurals per la contractació de treballadors amb jornada anual reduïda i/o temps parcial, sempre que sigui possible pel servei a realitzar i els costos no siguin superiors.

La Comissió de Seguiment s'encarregarà de l'estudi i avaluació de les hores extraordinàries amb la finalitat d'analitzar la transformació de les hores en llocs de treball.

Les hores extraordinàries a fer per cada treballador no podran excedir les 80 a l'any, tret del cas de les previstes a l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors, per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, cas en el qual no regiran a l'efecte de còmput les dues primeres limitacions. La determinació de la previsió o reparació dels danys o sinistres correspondrà exclusivament a l'autoritat competent en la matèria.

Quan per necessitats dels serveis municipals es requereixi el personal per a la prestació de serveis extraordinaris, aquests seran retribuïts o compensats de la següent manera:

les primeres 80 hores es retribuiran econòmicament o mitjançant descans segons desig del treballador/a afectat.

A partir de les 80 hores obligatòriament seran compensades mitjançant descans.

La retribució dels treballs extraordinaris queda establerta de la següent forma:

G: grup; LD: laborable diürna; LN: laborable nocturna; FD: festiva diürna; FN: festiva i nocturna.

G	LD	LN	FD	FN
A .....	30,00	32,00	32,00	38,00
B .....	25,00	27,00	27,00	32,00
C .....	20,00	21,50	21,50	25,00
D .....	15,00	16,00	16,00	19,00
E .....	10,00	11,00	11,00	13,00

Aquesta compensació econòmica s'incrementarà a partir de 2005 segons el que resulti de l'aplicació dels augmentos previstos a la llei dels pressupostos de l'Estat.

La compensació amb descans que s'aplicarà serà la següent:

Per cada hora extra de jornada laborable: 1,15 hores de descans.

Per cada hora extra de jornada festiva o nocturna: 1,30 hores de descans.

Per cada hora extra de jornada festiva i nocturna: 2,00 hores de descans.

Un cop aprovada la valoració de llocs de treball, les hores extraordinàries es retribuiran d'acord amb la proposta que resulti de la dita valoració.

Des del Departament de Recursos Humans es facilitarà als delegats/ades de personal una llista mensual del còmput d'hores realitzades fora de la jornada en cada servei i per empleat/ada i els motius justificatius.

A més, cal que la cobertura de llocs afectats pels diferents serveis fora de la jornada es faci de forma voluntària i rotatòria entre els treballadors/ores del col·lectiu afectat.

#### Article 18

##### Catàleg i valoració dels llocs de treball

###### 18.1 Elaboració

L'Ajuntament es compromet a iniciar l'elaboració del catàleg i valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament abans del 31 de desembre

de 2004. Així mateix, aquesta valoració s'aplicarà com màxim a partir de l'1 de gener de 2006.

La Comissió de Seguiment estarà degudament informada de tot el procés amb un caràcter participatiu i consultiu. L'aplicació del resultat d'aquesta valoració de llocs de treball es farà mitjançant acord de la Comissió de Seguiment.

#### 18.2 Catàleg de llocs de treball

Un cop aprovat per la corporació el catàleg de llocs de treball, caldrà tenir en compte el principi que per respondre a les demandes i a les necessitats que de forma continuada es plantegen, l'organització ha de ser flexible i estar orientada als ciutadans.

Per a la consecució d'aquests objectius, es reconeix a l'Ajuntament la facultat de crear, modificar o suprimir llocs de treball. A aquest efecte, s'elaborarà anualment, durant el període de vigència d'aquests acords, una relació completa de tots els llocs de treball, que serà sotmesa a la consideració de la Comissió de Seguiment.

En tot cas, es respectaran els drets legítimament adquirits pel personal, amb el benentès que aquests són tots els complements o beneficis que el treballador/a hagi adquirit, sempre que no derivin del lloc de treball.

El canvi d'adscripció de lloc de treball, si suposa reducció de la retribució, comportarà l'aplicació d'un complement personal transitori (CPT). El CPT només s'aplicarà quan el treballador estigui durant un període igual o superior a 1 any en el lloc de treball amb nivell retributiu superior. En el supòsit d'estar-hi durant un període de temps inferior, aquest tindrà la consideració de període de prova i el canvi a un lloc de nivell retributiu inferior no li donarà dret a percebre cap retribució econòmica per aquest concepte.

#### 18.3 Valoració de llocs de treball

La valoració d'un lloc de treball comportarà l'assignació d'un nivell retributiu, l'estructura salarial del qual quedarà establerta per al lloc d'acord amb el que es preveu en aquest Conveni quant a conceptes retributius.

En el cas que de la valoració de lloc de treball resulti una reducció de la retribució, comportarà l'aplicació d'un complement personal transitori (CPT) tal com queda definit en aquest mateix Conveni.

#### 18.4 Fons de productivitat

A partir del moment en què s'apliqui la valoració de llocs de treball, l'Ajuntament crearà un fons de productivitat destinada a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb què l'empleat/ada desenvolupa el seu treball. Igualment es retribuirà el grau de consecució dels objectius fixats per la corporació per a cada any.

L'import de l'esmentat fons es fixarà inicialment per a l'exercici següent al de l'aplicació inicial de la valoració dels llocs de treball a proposta de la corporació, amb informació prèvia a la Comissió de Seguiment.

Per als següents exercicis, el fons s'incrementarà d'acord amb el que determini la Comissió de Seguiment.

#### 18.5 Situació transitòria

Mentre no es produeixi l'aplicació de la valoració de llocs de treball, l'Ajuntament es compromet a estudiar la situació retributiva de tot el col·lectiu laboral i a adoptar les mesures correctores necessàries per evitar l'existència de greuges comparatius entre personal que ocupa

llocs de treball d'igual categoria i responsabilitat, ja sigui a nivell retributiu o a nivell de categoria professional reconeguda.

A aquest efecte, la Comissió de Seguiment efectuarà el corresponent estudi i avaluació.

#### Article 19

##### Segona activitat

Els treballadors/ores que segons dictamen mèdic o per raó de l'edat tenen disminuïda llur capacitat per complir el servei ordinari, podran passar a la situació de segona activitat, prestant serveis complementaris adequats a llur categoria, sempre d'acord amb les necessitats i característiques específiques del servei a què estiguin adscrits.

#### Article 20

##### Vestuari

L'Ajuntament facilitarà a tot el personal de nou ingrés que per raó del seu treball ho necessiti la roba adequada a la temporada i a les funcions que realitza així com calçat adequat, que com a màxim seran els que figuren relacionat a continuació:

Personal de la zona esportiva Servei d'Esports, Cementiri i Escola Sant Vicenç:

Hivern: 2 pantalons, 2 jerseis, 2 camises i 1 parell de sabates.

Cada 2 anys: 1 caçadora i 1 granota.

Estiu: 2 polos, 2 pantalons curts i 1 parell de sabates.

Personal de neteja de les diferents dependències municipals: 1 bata d'estiu i 1 d'hivern; 2 parells de sabates o calçat adequat (1 d'estiu i 1 d'hivern).

Personal de Serveis Socials (SAD): 2 bates, 2 sabates (1 estiu/1 hivern), 1 davantal de plàstic, 1 impermeable i aquelles eines adients per al desenvolupament del seu treball.

La reposició del vestuari s'efectuarà durant el mes d'octubre pel que fa a la temporada d'hivern, i pel que fa a la d'estiu, durant el mes de maig. Durant la primera quinzena del mes immediatament anterior al de reposició del vestuari els treballadors/ores que necessitin la reposició d'alguna de les peces que figuren en aquest article la sol·licitaran mitjançant el corresponent formulari al Departament de Personal.

La roba lliurada quedarà en propietat de cada treballador/a sempre que la relació laboral amb l'Ajuntament superi els 6 mesos ininterromputs. En els casos de contractacions de durada inferior, els treballadors/ores hauran de retornar la roba en finalitzar la relació laboral amb l'Ajuntament, excepte quan es tracti d'elements de caràcter personal.

#### Article 21

##### Seguretat i higiene

Es constitueix el Comitè de Seguretat i Higiene, que està integrat pel delegat de personal en representació dels treballadors/ores i el regidor de personal en representació de l'Ajuntament, sota la presidència de l'Alcaldia.

Les funcions del Comitè de Seguretat i Higiene seran les que determini la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos de treball, per vetllar per les bones condicions de treball en aquesta matèria i el que s'hagi reglamentat especialment.

Correspon també a aquest Comitè la realització d'un estudi sobre les terminals d'ordina-

dor amb la finalitat d'adoptar les mesures oportunes.

Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual, que serà realitzada per una entitat contractada per aquest Ajuntament i tindrà un caràcter voluntari.

S'elaborarà el Pla d'emergència intern de l'Ajuntament per a casos d'incendis i/o catàstrofes a l'edifici.

Es donarà la màxima transcendència a l'aplicació efectiva de la legislació sobre salut laboral, particularment, la Directiva del Consell de la Comunitat Europea de 12 de juny de 1989 (89/391/CEE), així com la legislació de prevenció de riscos laborals directament aplicable a les administracions locals.

#### Article 22

##### Ajuts de caràcter social

##### 22.1 Comissió d'Acció Social

La Comissió de Seguiment exercirà també les funcions de Comissió d'Acció Social amb la finalitat de distribuir els ajuts de caràcter social.

##### 22.2 Ajuts socials

L'Ajuntament disposarà d'un fons anual, la quantitat del qual es negociarà anualment amb els representants dels treballadors/ores, destinat a ajut social per al personal laboral. Aquest fons s'incrementarà anualment d'acord amb la llei de pressupostos de l'estat de cada any.

En cas de no-disposició de la totalitat d'aquest fons, l'import sobrant es traspasarà, com a romanent de crèdit, a l'exercici econòmic següent i s'acumularà al fons d'ajudes socials corresponent a l'exercici.

Per a l'any 2004 es fixa una quantitat de 1.500,00 euros, que s'incrementarà anualment d'acord amb l'increment previst a la llei de pressupostos generals de l'Estat per a les retribucions del personal de l'Administració pública.

El repartiment dels ajuts serà inversament proporcional al nivell retributiu.

La Comissió d'Acció Social establirà les condicions dels ajuts, amb el criteri general que se sufragi, com a màxim, el 75% del cost real.

Els conceptes compresos com a ajuts seran els següents: ulleres completes; renovació de vidres; lents de contacte; renovació de lents de contacte; pròtesi dental completa; pròtesi dental parcial; peça dental individual; funda dental; obturació dental; neteja bucal; audíofons; aparells de fonació; plantilla ortopèdica; calçat ortopèdic; beques per a estudis de fills; ajuts per a naixements de fills; altres supòsits segons criteri de la Comissió d'Acció Social; fons d'estudis.

Seran beneficiaris d'aquests ajuts els treballadors de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima d'1 any de serveis ininterromput.

Les sol·licituds d'ajuts socials es formularan al mes d'octubre de cada any i les resoldrà la Comissió durant la primera quinzena de novembre de cada any, de manera que puguin ingressar-se per a cada treballador/a a la nòmina del mes de novembre.

##### 22.3 Ajut per a fills disminuïts

Els treballadors/ores que tinguin al seu càrrec fills que siguin disminuïts físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament, seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte que es meritara amb caràcter mensual.

Les quantitats a percebre seran en funció del grau de disminució i de la dependència que

aquesta disminució comporti i les determinarà la Comissió d'Acció Social d'acord amb el procediment previst per a la resta d'ajuts que figuren a l'article 22.2. L'import màxim d'aquest ajut es fixa en el 10% de la retribució bruta del treballador/a sol·licitant, amb una quantitat màxima de 120,00 euros.

La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció per part del fill disminuït de qualsevol mena de retribució, pensió o ajut.

Annualment es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produeixi en aquestes.

Aquest ajut serà concedit prèvia sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la disminució, la situació de dependència econòmica així com el grau de dependència no econòmica.

L'ajut es deixarà de percebre si concorre alguna de les causes següents:

Defunció de la persona disminuïda o de la beneficiària.

Cessament en la dependència econòmica de la persona disminuïda.

22.4 Accés a les instal·lacions esportives municipals

L'Ajuntament facilitarà a tots els treballadors/ores l'accés gratuït per a la utilització de les instal·lacions esportives municipals.

22.5 Bestretes

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que es trobi en situació de servei actiu i tingui com a mínim 1 any d'antiguitat, tindrà dret a obtenir una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre pel sol·licitant, per atendre situacions excepcionals i d'urgència.

L'import màxim de la bestreta serà igual a l'import de 2 mensualitats de la retribució total bruta del treballador/a i es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions en quantitats proporcionals a la quantitat rebuda com a màxim durant els 18 mesos immediatament posteriors al de la concessió de la bestreta.

Amb independència del termini de reintegrament màxim esmentat, es podrà procedir a la cancel·lació de la bestreta en qualsevol moment.

La persona interessada haurà de presentar la sol·licitud corresponent al Departament de Personal amb acreditació suficient de les circumstàncies d'excepció o urgència que la motiven així com el destí de la bestreta.

No es podrà concedir una nova bestreta si la persona sol·licitant ja està gaudint d'una i encara no l'ha retornat íntegrament, excepte per la diferència entre l'import pendent de retornar i el límit màxim previst en aquest mateix article.

No obstant això, la Comissió de Seguiment decidirà la concessió de bestretes en el supòsit del paràgraf anterior i fixarà el període màxim de temps que hagi de transcórrer entre 2 bestretes destinades a un mateix treballador/a.

Article 23

*Permisos de conduir*

L'Ajuntament assumirà la despesa produïda per la renovació dels permisos de conduir d'aquells treballadors/ores que tinguin inclosa en el seu lloc de treball l'obligatorietat de conduir vehicles de l'Ajuntament de forma habitual.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat competent amb motiu d'accident de trànsit no impedirà que, mentrestant, el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, tot i que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions, sempre que en els fets de suspensió no coincideixi la circumstància d'ingestió de drogues, alcohol o substàncies psicotròpies.

Article 24

*Indemnitzacions: viatges i dietes*

A tot treballador que, de forma degudament circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir el seu treball fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes que legalment estigui establert, en les quanties establertes per la llei de pressupostos de l'Estat.

Igualment quan hagin d'utilitzar vehicle propi per als seus desplaçaments, amb l'autorització corresponent, amb motiu de treball, percebran la quantitat de 0,22 euros per quilòmetre.

Article 25

*Llibertat sindical*

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i a l'organització dels seus empleats i que aquests no patiran discriminació i perjudici per raó d'estar afiliats o per exercitar els drets sindicals, d'acord amb el que preveu la normativa de la LOLS (Llei orgànica de la llibertat sindical), de 2 d'agost de 1985.

No es podrà condicionar l'ocupació d'un treballador al fet que estigui o no afiliat o renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 26

*Garanties i facultats del delegat de personal*

El delegat de personal tindrà les següents facultats i garanties:

Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què serà escoltat a més de l'interessat.

Expressar en llibertat les seves opinions en les matèries pròpies de la seva representació.

Publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, prèvia comunicació a l'Ajuntament.

Garanties de no ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó del desenvolupament de la seva representació, durant el seu mandat i dins de l'any següent a l'acabament d'aquest.

Cada representat sindical disposarà de com a màxim 15 hores mensuals corresponents a la seva jornada de treball per a l'exercici de les funcions de representació, sense disminució de les retribucions.

Els representants sindicals de les seccions sindicals disposaran d'un crèdit de fins a 10 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. Aquest crèdit es repartirà a parts iguals entre les diferents seccions sindicals legalment constituïdes. En cap cas el crèdit podrà superar el límit màxim de 15 hores mensuals per representant.

L'Ajuntament destinarà un fons econòmic per

cobrir les despeses de cadascun dels delegats/ades o representants sindicals per a la formació, desplaçaments, dietes i altres aspectes relacionats amb l'activitat representativa. S'hauran de justificar oportunament.

Article 27

*Competències del delegat de personal*

El delegat de personal, com a representant dels treballadors, tindrà, entre d'altres, les següents competències:

1. Exercir accions administratives i judicials, en tot el que fa a l'àmbit de les seves competències.

2. Rebre informació d'aquells assumptes de personal que afectin el conjunt de personal o un o diversos treballadors, inclosos les variacions respecte al règim anterior.

3. Amb caràcter previ a l'execució per part de l'Ajuntament, emetre informe de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

a) Plans de formació professional de l'Ajuntament.

b) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

c) Col·laboració en la seva valoració de llocs de treball.

4. Conèixer els models de contracte de treball escrits que utilitza l'Ajuntament.

5. Prèvia notificació, el delegat de personal podrà convocar assemblees sectorials o generals fora de l'horari de treball o dins amb la corresponent autorització de l'Ajuntament.

6. Ésser informat de totes les sancions i expedients disciplinaris.

Article 28

*Drets i deures del delegat de personal*

L'Ajuntament, dintre de les seves possibilitats, posarà a disposició del delegat de personal un despatx per al desenvolupament de les seves funcions, amb els elements adients per a l'exercici de l'acció sindical.

El delegat de personal observarà sigil professional en tot el que fa referència a la informació a què hagi tingut accés per raó de la seva representació.

Article 29

*Negociació col·lectiva*

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposa el delegat de personal.

Article 30

*Òrgans de representació*

Els òrgans de representació i la determinació de les condicions de treball i drets de participació i de reunió seran els previstos a la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'acord amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i la Llei 7/1990, de 19 de juliol, de negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics.

Al delegat de personal li serà facilitada fotocòpia dels decrets de l'Alcaldia referents a la concessió o denegació de llicències i de prestacions de les ajudes de què es fa esment en aquest Conveni.

Igualment se li facilitarà la consulta ordinària del BOE, el BOP i el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

## Article 31

*Interpretació*

Les qüestions derivades de la interpretació d'aquest acord seran resoltes per la Comissió de Seguiment.

## Article 32

*Disposició final*

La representació corporativa es compromet a elevar al Ple de l'Ajuntament, per a la seva aprovació i vigència, aquest Conveni col·lectiu del personal laboral.

## Article 33

*Norma supletòria*

Per tot el que no preveu ni regula aquest Conveni s'aplicaran les disposicions vigents en cada moment.

D'altra banda s'acceptarà la mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) sempre que una de les parts ho sol·liciti.

(05.248.043)

**RESOLUCIÓ**

*TRI/2871/2005, de 25 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Càlcul de Borsa, SAU, per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 0800582).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Càlcul de Borsa, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de maig 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 de l'empresa Centre de Càlcul de Borsa, SAU, per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 0800582) 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, 25 de maig de 2005

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 Centre de Càlcul de Borsa, SAU, per a l'any 2005*

## CAPÍTOL 1

*Disposicions generals*

## Article 1

*Àmbit d'aplicació*

El present Conveni col·lectiu regula les relacions de treball entre l'empresa Centre de Càlcul de Borsa, SAU, de Barcelona, i els treballadors que presten en l'empresa esmentada els seus serveis, afectant el personal que integra la seva plantilla.

## Article 2

*Àmbit temporal*

El present Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2005 i tindrà efectes econòmics des d'aquesta data.

## Article 3

*Denúncia del Conveni*

El present Conveni es prorrogarà d'any en any si al termini de la seva vigència no existís cap denúncia expressa per qualsevol de les parts signants amb una antelació mínima d'1 mes. En tot cas, les condicions econòmiques seran negociades anualment.

## Article 4

*Compensació i absorció*

Les condicions pactades es compensen en la seva totalitat amb les que van regir anteriorment, ja siguin per millores pactades unilateralment concedides o d'origen legal, qualsevol que sigui el seu tipus o naturalesa.

Expressament, queden compensats amb les millores i disposicions d'aquest Conveni els drets adquirits de tipus laboral i econòmic que als treballadors d'aquesta empresa els van ser reconeguts individualment al seu ingrés a l'empresa, per raó de la seva vinculació anterior amb el Col·legi Oficial d'Agents de Canvi i Borsa de Barcelona.

Les disposicions legals futures que puguin implicar variació en tots o en algun dels conceptes pactats, tan sols tindran eficàcia si, globalment considerades i en còmput anual, superen el present Conveni. En cas contrari, es consideraran absorbides per les millores establertes en el mateix.

## Article 5

*Garanties retribuïdores*

El present Conveni té naturalesa de mínim obligatori, es respectaran les condicions econòmiques dels treballadors que, per contracte o per concessió individual posterior, tinguin assignades retribucions salarials superiors a les fixades pel present Conveni.

## Article 6

*Vinculació a la totalitat*

A efectes de l'aplicació del Conveni, les condicions pactades en aquest formen un tot orgànic i indivisible i seran considerades globalment.

## Article 7

*Comissió Paritària del Conveni*

1. Es manté la Comissió Mixta per a la interpretació i la vigilància del compliment d'aquest Conveni, així com per assumir les comeses específiques que se li assignin en aquest Conveni, sens perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció del treball.

2. La Comissió Mixta estarà integrada per un representant dels treballadors i per un representant de l'empresa designat per ella.

3. L'esmentada Comissió pot utilitzar els serveis, permanents o ocasionals, d'assessors, en totes les matèries que siguin de la seva competència. Quan els assessors siguin designats per la Comissió, les possibles despeses aniran a càrrec de l'empresa.

4. La Comissió es reunirà trimestralment o a petició de qualsevol dels integrants, per revisar el grau de compliment del Conveni.

## CAPÍTOL 2

*Organització del treball*

## Article 8

*Jornada de treball i horaris*

La jornada laboral tindrà una durada mitjana diària de 8 hores, equivalent a un mitjana setmanal de 40 hores, cosa que representa un còmput anual de treball efectiu de 1.780 hores i 55 minuts.

Es consideren els dissabtes com a dies no laborables, excepte per als operadors precisos per garantir els serveis necessaris del Centre. En aquest cas, la jornada setmanal es distribuirà, tenint en compte la que hagin de realitzar en dissabte, de comú acord entre els afectats i la direcció.

Serà facultat de la direcció designar el personal que haurà de realitzar la jornada en règim d'horari flexible, segons les necessitats del servei.

Serà facultat de la direcció mantenir o establir tres torns de treball continuat, quan sigui necessari per raons organitzatives del centre o per al millor aprofitament de les instal·lacions. En aquest cas, els treballadors que realitzin l'horari especial de nit rebran una compensació econòmica.

Durant el període d'estiu, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, els divendres a la tarda tan sols prestarà servei la meitat del personal que ocupi llocs de treball administratiu.

Els delegats de personal hauran de ser informats de qualsevol reestructuració global o individual dels horaris de treball.

No tindran consideració d'hores extraordinàries, encara que superin les 40 hores setmanals, les hores de treball que en càlcul mensual no excedeixin de la jornada ordinària teòrica del mes.

Les hores extraordinàries es calcularan mensualment i la direcció optarà per:

- Retribuir-les.
- Compensar-les amb la concessió de dies de permís amb el 75% d'increment.