

D'altra banda, el Reial decret 138/2002, d'1 de febrer, estableix els principis generals de concessió dels pagaments addicionals en el sector de la carn de vaquí, i delega a les comunitats autònomes l'establiment dels criteris que considerin oportuns d'entre els que enumera.

Per tot això, l'article 13 de l'Ordre ARP/27/2002, de 30 de gener (DOGC núm. 3568, de 5.2.2002), preveu la publicació dels criteris de repartiment dels pagaments addicionals per als productors de Catalunya.

En compliment de la normativa esmentada, i en ús de les atribucions que m'han estat conferides,

ORDENO:

#### Article 1

##### *Pagaments addicionals. Criteris*

1.1 Els pagaments addicionals als productors de boví a què fa referència l'article 13.1 de l'Ordre ARP/27/2002, de 30 de gener, consisteixen en una quantitat fixa per cap primable, que es determinarà tenint en compte el pressupost disponible i els criteris que es relacionen als apartats següents.

1.2 S'ha de pagar un preu base per cap primable als productors que, a la data de publicació d'aquesta Ordre, es trobin en algun dels supòsits següents:

a) Que siguin titulars d'explotacions agràries prioritàries, tal i com defineix la Llei 19/1995, de modernització de les explotacions agràries.

b) Que siguin titulars d'una explotació amb una qualificació sanitària de B4 (oficialment indemne de brucel·losi) i T3 (oficialment indemne de tuberculosi), d'acord amb el que defineix l'article 3 del Reial decret 2611/1996, pel qual es regulen els programes nacionals d'eradicació de les malalties dels animals.

c) Que siguin titulars d'una explotació que comercialitzi animals a través de programes d'etiquetatge facultatiu de carn de vedella, inclosos els adjudicataris de la marca Q de carn de vedella, d'acord amb l'article 16 del Reglament CE 1760/2000, de 17 de juliol, i que les entitats que controlin i certifiquin aquests programes compleixin la norma EN-45011 i estiguin en possessió del corresponent certificat d'acreditació.

d) Que siguin titulars d'una explotació que comercialitzi animals a través d'indicacions geogràfiques protegides i de denominacions d'origen protegides, d'acord amb el que estableix el Reglament CEE 2081/1992.

1.3 A efectes d'aquests pagaments addicionals, es consideren caps primables els següents:

Per als productors inclosos als supòsits 1.2.a) i 1.2.b), els caps primables que resultin de les sol·licituds del productor de prima especial de vaquí de carn, prima de vaques alletants i prima al sacrifici de bovins de la campanya 2002.

Per als productors inclosos als supòsits 1.2.c) i 1.2.d), els caps primables que resultin de les sol·licituds del productor de prima al sacrifici de bovins de la campanya 2002.

El preu base per cap primable es paga només una vegada, encara que el productor es trobi simultàniament en dos o més dels supòsits relacionats a l'apartat 1.2 anterior.

1.4 Els productors que, a la data de publicació d'aquesta Ordre, a més de trobar-se en

algun dels supòsits establerts per tenir dret al preu base, siguin titulars d'una explotació que tingui més del 75% de les seves vaques alletants i/o braves inscrites en algun dels llibres genealògics de les races bovines autòctones, tal i com es defineixen al Reial decret 1682/1997, pel qual s'actualitza el Catàleg oficial de races d'Espanya, rebran un import addicional d'un 50% com a màxim d'augment sobre el preu base.

#### Article 2

##### *Preu base*

El preu base que s'estableixi d'acord amb els criteris que estableix l'article 1 d'aquesta Ordre, en cap cas pot ser superior a 100 euros per cap primable.

#### Article 3

##### *Reduccions i exclusions*

Als pagaments addicionals s'aplicaran les mateixes reduccions i exclusions que afecten els ajuts en base als quals es concedeixen aquests pagaments, i que estan establerts a l'Ordre ARP/27/2002, de 30 de gener.

#### Article 4

##### *Devolució de pagaments addicionals indeguts*

4.1 En cas de pagaments addicionals indeguts, els productors han de retornar els imports més els interessos corresponents al temps transcorregut entre la reclamació i la devolució.

4.2 No s'aplica cap interès si el pagament indegut s'efectua per una errada de l'Administració.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 17 de setembre de 2002

JOSEP GRAU I SERIS

Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca  
(02.260.039)



## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

TRE/2650/2002, de 19 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santpedor per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812252).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santpedor subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 29 d'abril de 2002, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santpedor per als anys 2002 i 2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona (codi de conveni núm. 0812252).

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

Barcelona, 19 de juny de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santpedor per als anys 2002 i 2003*

#### CAPÍTOL I

##### *Disposicions generals*

#### Article 1

##### *Finalitat*

El present Conveni té com objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació i aplicació, els fins següents:

1. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Santpedor.

2. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot allò que permeti la normativa vigent i l'especial naturalesa del personal funcionari.

#### Article 2

##### *Àmbit personal*

1. El present Conveni s'aplicarà al personal laboral de l'Ajuntament de Santpedor.

2. Se n'exceptua el personal que es contracti en l'àmbit dels plans d'ocupació promoguts per la Generalitat de Catalunya o l'Administració de l'Estat.

#### Article 3

##### *Vigència i durada*

1. El Conveni s'aplicarà des de la seva signatura i després de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

2. La vigència del Conveni serà de 2 anys, des de l'1 de gener de 2002 fins al 31 de desembre de 2003.

3. Si cap de les dues parts denuncia el Conveni, aquest s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any. Es fixa un període d'1 mes de preavís, i un cop denunciat el Conveni només es mantindrà en vigor el contingut normatiu i perdran vigència les seves clàusules obligants.

#### Article 4

##### *Compensació, absorció i vinculació a la totalitat*

1. Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre treballadors i Ajuntament prevaldrà sobre el que aquí s'estableix, sempre que no es vulneri el dret laboral o qualsevol llei o norma que es refereixi al personal al servei de l'Administració local.

2. Les condicions retributives que s'estableixin en el present Conveni compensaran i absorbiran en conjunt les que existeixin a l'Ajuntament a l'entrada en vigor del Conveni.

3. Les millores retributives i les condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal seran eficaces i s'aplicaran si, considerades en còmput anual, superen les condicions d'aquest Conveni, també valorat en còmput anual global.

#### Article 5

##### *Comissió Paritària*

1. La Comissió Paritària per al control, seguiment, interpretació i desenvolupament de les normes contingudes en aquest Conveni estarà presidida per l'alcalde o persona que delegui i la formen: en representació del personal com a mínim 3 treballadors i per part de l'Ajuntament el mateix nombre de representants que els treballadors.

2. La Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts i podran assistir-hi, amb veu i sense vot, els assessors de les parts.

3. La Comissió tindrà com a funció principal vetllar per l'aplicació del Conveni i el desenvolupament dels seus pactes, condicions i resolucions.

#### CAPÍTOL 2

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 6

##### *Retribucions*

1. Les retribucions per a l'any 2002 seran les que resulten del catàleg de llocs de treball elaborat per la Diputació de Barcelona i el fons de productivitat aprovats pel Ple de l'Ajuntament i figuren en l'annex d'aquest Conveni.

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

#### Article 7

##### *Conceptes retributius*

1. Els conceptes retributius del personal laboral afectat per l'àmbit del Conveni seran, per homologació amb el personal funcionari, els següents:

- 1.1. Sou base
- 1.2. Antiguitat

1.3. Complement de destinació

1.4. Complement específic

1.5. Complement de productivitat

1.6. Complement personal transitori

2. A més, el personal podrà percebre hores extraordinàries i gratificacions d'acord amb el que disposen la legislació vigent i aquest Conveni.

3. Anualment, el Ple de l'Ajuntament aprovarà l'import global per destinar a complements de productivitat, dins dels límits establerts per la legislació. El repartiment del complement de productivitat correspondrà a l'alcalde o l'òrgan que delegui d'acord amb la legislació sobre règim local.

#### Article 8

##### *Mensualitats i pagues extraordinàries*

1. Anualment, el personal al servei de l'Ajuntament percebrà 12 mensualitats d'un import igual cadascuna.

2. A més, als mesos de juny i desembre, els treballadors percebran una paga extraordinària d'un import equivalent a 1 mensualitat consolidada.

#### Article 9

##### *Antiguitat*

1. El personal laboral fix percebrà triennis de la mateixa quantia que la fixada per al personal funcionari del mateix nivell.

2. L'Ajuntament reconeixerà compensacions als treballadors pel compliment de determinats anys de servei a l'Ajuntament:

- a) Als 15 anys de servei: 25 % d'una mensualitat íntegra.
- b) Als 25 anys de servei: 1 mensualitat íntegra i 15 dies laborables de vacances retribuïdes.
- c) A la jubilació: 1 mensualitat íntegra i 1 mes de vacances.

3. Aquestes compensacions es faran efectives al mes de compliment dels anys de servei.

4. 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.

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

#### Article 10

##### *Serveis extraordinaris i gratificacions*

1. Es consideren hores extraordinàries les prestades fora de la jornada de treball habitual. S'entendran per hores en horari nocturn les treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí. S'entendran per hores treballades en jornada festiva les compreses en dies festius i les compreses en dissabte i diumenge. Quan el lloc de treball comporti el treball en dia festiu o nocturn, el treball d'aquests dies tindrà el caràcter de jornada ordinària.

2. Els treballadors procuraran que les jornades laborals realitzades amb excés de d'horari establert es compensin amb una reducció de l'horari d'altres jornades laborals, llevat que la reducció de jornada pugui comportar un perjudici per al servei.

3. Quan per necessitat dels serveis municipals l'Ajuntament requereixi la prestació de serveis extraordinaris, aquests seran retribuïts o compensats amb jornada laboral, segons criteri del responsable del servei. La retribució

podrà consistir en un preu per hora treballada o en una gratificació extraordinària autoritzada per l'òrgan municipal competent, dins dels límits pressupostaris.

4. La compensació de la jornada per hores extraordinàries es fixa: per 1 hora ordinària, 2 hores de descans; per 1 hora nocturna o festiva, 3 hores de descans. La retribució econòmica de les hores és la que es fixa en els annexos del Conveni.

5. El nombre màxim d'hores extraordinàries es fixa en 80 hores anuals.

#### Article 11

##### *Diètes i quilometratge*

El personal que hagi de desplaçar-se per raons de la seva tasca degudament autoritzat percebrà l'import de les despeses de diètes i locomoció en les mateixes condicions establertes per al personal funcionari.

#### CAPÍTOL 3

##### *Categories professionals i promoció*

#### Article 12

##### *Categories professionals*

1. El personal laboral s'assimilarà a alguna de les següents categories que es diuen a continuació i serà inclòs dins d'algun dels grups de personal a què fa referència l'article 25 del Reglament de personal dels ens locals (RPEL), aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

C: categoria; G: grup de classificació

C	G
Titulat .....	A o B
Encarregat .....	D
Oficial primera .....	D
Oficina segona .....	E
Operari .....	E

1. El titulat és aquell treballador que accedeix a ocupar el lloc de treball en virtut de la seva titulació acadèmica. Pot tenir assignades funcions directives o no.

2. L'encarregat és aquell treballador que, a més de realitzar les tasques i tenir les responsabilitats de l'oficial de primera, ha de prendre decisions en l'execució dels treballs de realització, planificació i distribució del personal. Les seves funcions estaran dirigides o supervisades pel cap de servei o directament pel regidor encarregat del servei.

3. L'oficial de primera és aquell treballador a qui, sota la dependència del seu cap, correspon en general realitzar les funcions pròpies d'un ofici determinat amb un domini total, conducció de maquinària i vehicles, distribució de treball entre els oficials de segona i operaris al seu càrrec, així com disposar dels instruments, la maquinària i els materials necessàries per a l'execució de les tasques que té assignades. Ha de realitzar els treballs d'acord amb les ordres o instruccions de l'encarregat o el cap del servei. En cas d'absència de l'encarregat podrà prendre decisions que habitualment siguin atribuïdes a aquest.

4. L'oficial de segona és aquell treballador que executa diverses tasques pròpies de l'ofici sense un domini total; realitza les que li són requerides pel seu cap i, en absència d'aquest, per l'oficial de primera, i si escau distribueix el treball dels operaris i personal al seu càrrec, així com disposa de la maquinària i material neces-

sari per a la realització del treball segons les ordres rebudes, tenint cura de la neteja, conservació i manteniment ordinari de la maquinària, eines o instruments del servei. També realitzarà funcions pròpies de l'oficial de primera o de l'operari quan sigui necessari per al funcionament del servei.

5. L'operari és aquell treballador encarregat d'executar tasques amb coneixements elementals d'un ofici o que, sense exigir coneixements especials, comportin principalment l'execució de feines de suport a les que corresponguin a les altres categories. També es considerarà operari qui tingui assignades tasques no atribuïdes als treballadors de la resta de categories.

#### Article 13

##### *Col·lectius laborals*

1. El personal laboral de l'Ajuntament dels diversos col·lectius de treballadors s'inclourà en alguna de les categories esmentades en l'article anterior, segons l'annex 1 que s'adjunta a aquest Conveni.

2. A la plantilla municipal de llocs de treball s'assignarà a cada lloc de treball el sou base i el complement de destí que li correspongui.

3. Els col·lectius laborals de l'Ajuntament es classifiquen en els següents grups:

- A. Personal de manteniment i serveis.
- B. Personal de la Residència d'Avis.
- C. Personal de l'Escola de Música.
- D. Personal de Serveis Socials.
- E. Altre personal.

En els annexos del Conveni es relacionen els llocs de treball que s'assignen a cada grup i les peculiaritats d'aplicació del Conveni que afecten cada grup.

#### Article 14

##### *Promoció professional*

1. Les vacants que es produeixin a cada lloc de treball seran cobertes preferentment mitjançant convocatòria de promoció interna entre treballadors que tinguin la titulació i/o capacitat per fer les tasques del lloc de treball, llevat que la legislació vigent no ho permeti.

2. Quan la convocatòria sigui pública i d'accés lliure, es tindrà en compte en la fase de concurs l'experiència d'un treballador fent tasques equivalents a les de la categoria per a la qual s'ha obert la convocatòria.

3. L'Ajuntament podrà acordar la promoció dels treballadors d'operari a oficial de segona, dins del mateix col·lectiu de personal. Per prendre aquest acord serà suficient la proposta de l'alcaldia i l'informe favorable del cap del servei, amb audiència dels representants sindicals. Si l'informe del cap del servei o dels representants sindicals fos desfavorable a la proposta de promoció, aquesta només podrà realitzar-se mitjançant convocatòria pública d'accés lliure o restringit.

4. El nomenament i cessament de l'encarregat es realitzarà discrecionalment per l'Ajuntament entre els oficials de primera de cada col·lectiu, i se'n donarà compte al cap del servei corresponent i als representants sindicals.

#### Article 15

##### *Treballs de diferent categoria*

1. Si els treballadors per raó del servei han de realitzar funcions d'inferior categoria a la reconeguda, això tan sols serà possible per raons tècniques o organitzatives i pel temps suficient

per a la seva atenció. En aquest cas, això haurà d'estar justificat per raons peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva i en tot cas haurà de ser comunicat als representants dels treballadors.

2. Quan un treballador realitzi habitualment funcions de superior categoria a la que tingui reconeguda tindrà dret a la diferència retributiva dels complements del lloc de treball entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi, mentre es mantingui la situació.

#### Article 16

##### *Formació professional*

La corporació procurarà la formació permanent del personal comprès a l'àmbit d'aquest Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions de treball*

#### Article 17

##### *Organització del treball*

1. L'organització del treball, la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de funcions i tasques relatives al normal desenvolupament de les prestacions són facultat exclusivament de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets i facultats reconeguts als treballadors per la normativa vigent.

2. L'Ajuntament, per raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions de treball per a la millor prestació dels serveis i l'aprofitament del personal.

#### Article 18

##### *Jornades laborals*

1. La jornada de treball ordinària establerta serà per a cada col·lectiu de personal la que es diu als annexos d'aquest Conveni.

2. Hi ha dependències i llocs de treball que per la seves característiques hauran de prestar els serveis en jornada habitual partida, treball per torns, dies festius, horari nocturn. La prestació d'aquest tipus de jornada inclourà la contraprestació econòmica corresponent en el complement específic del treballador que habitualment realitzi aquesta jornada.

3. Jornada nocturna és la compresa entre les 22 hores i les 6 hores. La jornada de les nits dels dies 24 i 31 de desembre tindrà també el caràcter de festiva. Els treballadors que hagin de treballar-la percebran la retribució corresponent al treball en jornada extraordinària festiva.

4. Són jornades festives les que corresponen als diumenges, festes laborals oficials i dies de descans setmanal. El treball per recuperar horari laboral setmanal tindrà el caràcter de jornada ordinària, encara que es realitzi en dies de descans.

5. Jornada reduïda és la que té un nombre d'hores inferior a la jornada ordinària, computada en nombre d'hores de treball setmanal o anual. La retribució serà proporcionalment inferior a la corresponent a la jornada ordinària.

6. Jornada prolongada és la de durada superior a la jornada ordinària. A la prolongació de jornada se li assignarà un complement específic de dedicació, diferent per a cada categoria o grup.

7. Es podran pactar casos especials referits a la jornada laboral. La retribució serà proporcional a la jornada pactada.

#### Article 19

##### *Horari de treball i descans laboral*

1. Els horaris de treball dels diferents col·lectius o llocs de treball s'aprovaran anualment.

2. Les jornades de treball no podran perllongar-se per un període de temps superior a les 12 hores. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, els treballadors gaudiran com a mínim d'un descans de 12 hores.

3. El personal que realitzi una jornada laboral de, com a mínim, 5 hores diàries gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris per esmorzar computables com a treball efectiu. S'aplicarà el sistema de torns per no desatendre el servei. Aquesta pausa no podrà ser compensada de cap altra manera. Les jornades laborals inferiors a 30 hores setmanals o a 5 hores diàries no tindran dret a aquesta pausa.

#### Article 20

##### *Calendari de festes*

1. Es consideraran festius els 14 dies que assenyali el calendari oficial de festes laborals.

2. A més també es considerarà festiu el dia que l'Ajuntament i els representants dels treballadors estableixin com a festa patronal dels diferents col·lectius de treballadors.

3. Abans de finalitzar l'any s'establirà el calendari laboral de l'any següent.

#### Article 21

##### *Reducció de jornada per guarda legal*

1. Qui per raó de guarda legal tingui cura directament d'un infant de menys de 6 anys, d'un ancià/ana que requereixi especial dedicació o d'un disminuït/ida físic o psíquic que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

2. 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.

#### Article 22

##### *Seguretat i salut en el treball*

L'Ajuntament i els treballadors tindran cura del compliment de les obligacions regulades en la legislació sobre riscos i seguretat i salut laborals.

#### Article 23

##### *Roba de treball*

1. L'Ajuntament facilitarà a tot el personal que per raó del seu treball la necessiti la roba adequada a la temporada i les funcions que realitza.

2. És obligació del funcionari dur-la posada durant la jornada laboral i mantenir-la en bon estat. Fora de l'horari de treball no es podrà utilitzar la roba de treball.

3. En cas que es deteriori visiblement qualsevol peça de vestir, ja sigui per defecte de fabricació o per qualsevol circumstància relacionada amb el servei i no imputable a la negligència del treballador, l'Ajuntament procedirà a reposar-la. La reposició de qualsevol peça de l'uniforme per

pèrdua o sostracció més d'una vegada a l'any anirà a càrrec de l'interessat.

#### Article 24

##### *Control horari*

Tots els treballadors estan obligats a marcar personalment la fitxa de control horari en el local on designi l'Ajuntament i/o complir les mesures de control horari establertes per cada departament.

#### CAPÍTOL 5

##### *Vacances, permisos i excedències*

#### Article 25

##### *Vacances*

1. Les vacances tindran un durada d'1 mes natural (mesos de 31 dies). L'inici del període de vacances no coincidirà amb una festa setmanal.

2. Les vacances es podran partir, tenint en compte les necessitats del servei, com a màxim en 2 períodes i el període mínim serà d'1 setmana natural. La suma de vacances no serà superior a 23 dies feiners o 31 dies naturals.

3. Les vacances s'hauran de fer durant l'any natural i no es podran acumular a les d'altres anys.

#### Article 26

##### *Llicències i permisos retribuïts*

1. El personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, sempre que avisi amb suficient antelació i ho justifiqui adequadament, podrà obtenir autorització per absentar-se del treball, sense pèrdua de drets ni retribucions, per algun dels motius següents i pel temps que s'indica a continuació:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals. Aquest permís només es gaudirà una vegada. També inclourà l'inici de convivència en parella.

b) Per naixement de fill: 3 dies naturals.

c) Per defunció de familiars de fins a segon grau: 3 dies si són familiars de primer grau i si són de segon grau 1 dia. Si és fora de la Comunitat Autònoma, 4 dies.

d) Per malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge i parents de primer grau 4 dies; de segon grau de consanguinitat 2 dies. En cas d'intervenció quirúrgica, els dies es podran gaudir dins de les 2 primeres setmanes després de la intervenció en forma continuada o fraccionada.

e) Per casament de familiars de fins a primer grau: 1 dia.

f) Per canvi de domicili: 1 dia si el canvi és dins del municipi de residència del treballador. Si comporta trasllat a una altra localitat, 2 dies.

g) Exàmens: el temps necessari per a la realització dels exàmens, amb l'obligació de justificació de l'assistència a les proves.

h) Per visites mèdiques personals ineludibles en hores de feina: el temps necessari, amb presentació de justificació.

i) Per acompanyar a visita mèdica el cònjuge o familiars de primer grau que conviuen amb el treballador: el temps necessari, amb la deguda justificació mèdica.

j) Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

k) Per altres assumptes personals i sense justificació, però subordinats a les necessitats del servei: es pot disposar de 9 dies de permís a l'any

com a màxim. Aquests dies no seran acumulables a períodes de vacances, ni podran gaudir-se si el seu atorgament anés en detriment del servei.

2. Tots els permisos o llicències hauran de ser sol·licitats per escrit pel treballador amb una antelació mínima de 3 dies, llevat dels casos de defunció o malaltia greu. En cas de negativa a la concessió per raons de servei, l'Ajuntament ho comunicarà per escrit al treballador amb una antelació d'1 dia.

3. Tots els permisos o llicències, a excepció dels dies d'assumptes propis, hauran de ser justificats.

#### Article 27

##### *Permisos per part i maternitat*

1. En el supòsit de part, les treballadores tenen dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes ininterrompudes.

2. En el cas que el pare i la mare treballin, el pare podrà optar per gaudir, com a màxim, de 4 de les últimes setmanes de llicència, sempre que això no representi un perill per a la salut de la mare. El permís el sol·licitarà el pare a l'Ajuntament, que haurà de resoldre en el termini de 5 dies, i si no dicta resolució s'entendrà autoritzat.

3. Mentre duri el període de llicència, qui gaudeixi de la llicència percebrà el 100% de les retribucions.

4. Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per assistir a classes de tècniques de preparació del part, amb avís previ i amb justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral.

5. La treballadora amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. En el cas de part múltiple el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills. Aquest permís es pot dividir en 2 fraccions o bé ésser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora.

#### Article 28

##### *Llicències no retribuïdes*

1. Les llicències no retribuïdes 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.

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir llicències de 3 mesos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau en casos de malalties greus, prorrogaes excepcionalment 3 mesos més.

4. L'Ajuntament podrà autoritzar l'absència al treball per acompanyar un familiar fins al segon grau a visita mèdica, amb recuperació de la jornada laboral.

#### Article 29

##### *Excedència voluntària per interès particular*

1. L'excedència voluntària es concedeix a petició del treballador per interès particular. Aquesta excedència no pot declarar-se fins que el treballador hagi complert 3 anys de servei efectiu com a personal laboral fix, i no s'hi pot

romandre més de 10 anys continuats ni menys de 2.

2. El treballador en situació d'excedència voluntària conserva el dret preferent de reingrés a l'Ajuntament en les vacants d'igual categoria que existeixin, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans de la data de finalització del període d'excedència concedit. Si no sol·licita el reingrés s'entendrà que voluntàriament extingeix la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

3. L'excedència voluntària per interès particular no es podrà concedir a cap treballador que estigui subjecte a un expedient disciplinari.

4. El temps d'excedència no computa ni a efectes d'antiguitat ni de consolidació d'altres drets laborals.

#### Article 30

##### *Excedència voluntària per cura de familiars*

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

2. Els treballadors tindran 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.

3. El gaudi de l'excedència referida als apartats anteriors constitueix un dret individual del treballador/a. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa es guanyessin aquest dret, es podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. 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. Tanmateix el període en què el treballador resti en aquesta situació d'excedència li serà computable a efectes d'antiguitat (triennis), consolidació de grau personal, drets passius així com a l'assistència de cursos de formació professional.

5. La regulació d'aquestes excedències serà en cada moment la que estableixi la legislació aplicable als funcionaris de l'Administració local.

#### CAPÍTOL 6

##### *Millores socials*

#### Article 31

##### *Baixes laborals*

1. El personal laboral percebrà en els casos de baixa per malaltia el 100% de les seves retribucions durant els primers 3 mesos. A patir d'aleshores s'aplicaran les normes de la Seguretat Social, llevat del cas de baixa per causes d'accident laboral i maternitat, en què el treballador percebrà el 100% de les seves retribucions mentre duri la baixa.

2. Per gaudir de la percepció de la prestació per baixa, caldrà que el treballador compleixi els requisits següents:

a) La situació de baixa laboral haurà de ser comunicada a aquest Ajuntament dins de les 24

hores al seu inici, i s'haurà de presentar dins dels 3 primers dies de malaltia o accident la corresponent baixa mèdica oficial. Posteriorment s'han de portar els comunicats setmanals de confirmació de baixa.

b) El treballador en situació de baixa laboral s'haurà de sotmetre a visites mèdiques a càrrec dels facultatius designats per l'Ajuntament, bé al consultori del servei mèdic o bé al propi domicili del treballador. El treballador haurà de permetre i facilitar les actuacions professionals dels facultatius quant a la valoració mèdica del seu estat.

c) Quan a través dels informes del servei mèdic d'empresa que visiti el treballador es constati que no existeix cap impediment per a la reincorporació a l'activitat laboral, l'Ajuntament deixarà d'abonar el complement econòmic corresponent a la diferència entre la prestació que cobreixi la Seguretat Social i el 100% del salari real.

3. Les absències per malaltia sense baixa mèdica (indisposicions) han de ser comunicades a l'Ajuntament en el període de temps comprès entre l'hora d'entrada i 60 minuts més tard, amb la posterior justificació mèdica. En aquests casos, l'Ajuntament podrà fer efectuar al personal professional del servei mèdic una visita domiciliària.

#### Article 32

##### *Ajuts especials per familiars disminuïts*

1. El treballador que tingui al seu càrrec fills menors d'edat amb disminució física, psíquica i/o sensorial que visquin amb ell i en depenguin econòmicament serà beneficiari d'un ajut especial per aquest concepte. Aquesta prestació és incompatible amb la condició de pensionista del fill/a disminuït.

2. Les quantitats a percebre pels anys de vigència d'aquest Conveni seran:

A l'inici del curs escolar: 300 euros.

Al maig: 300 euros.

3. L'acreditament de la disminució haurà de realitzar-se a través dels equips multiprofessionals de la Generalitat de Catalunya.

4. En cas de defunció del treballador, l'Ajuntament continuarà fent efectiu el pagament al representant legal del defuncionat o a la persona que el tingui al seu càrrec.

#### Article 33

##### *Ajut per naixement de fills*

S'estableix un ajut econòmic de 150 euros pel naixement o adopció de cada fill. En el cas que ambdós progenitors tinguin condició de personal al servei de l'Ajuntament, només un dels dos tindrà dret a aquesta percepció.

#### Article 34

##### *Ajut per matrimoni o inici de convivència*

S'estableix un ajut econòmic de 150 euros pel casament o inici de convivència de fet dels treballadors. En cas que ambdós membres de la parella tinguin la condició de personal al servei de l'Ajuntament, només un dels dos tindrà dret a aquest ajut.

#### Article 35

##### *Ajut per estudis d'ensenyament obligatori*

Els funcionaris que tinguin fills en edat escolar que cursin ensenyament obligatori (educació primària i educació secundària obligatòria) podran obtenir ajuts a l'inici del curs escolar per un import de 30 euros per cada fill.

#### Article 36

##### *Fons social*

1. Es fixa un fons social per als treballadors o llurs beneficiaris per destinar a despeses de pròtesis, ulleres, allò relacionat amb l'ortodòncia, etc. Per a l'any 2002 aquest fons serà de 6.000 euros.

2. A la fi de l'any una comissió formada per l'alcalde, el regidor de règim interior i els delegats de personal informaran sobre les peticions i proposaran a la comissió de govern l'assignació i el repartiment del fons entre els diferents treballadors amb dret a prestacions del fons social.

3. El fons es repartirà entre els treballadors amb els següents criteris:

a) Els ajuts seran de la totalitat de la prestació acreditada, sempre que el total de peticions no superi els límits establerts:

Treballadors del nivell C: 150 euros.

Funcionaris dels nivells D i E: 240 euros.

b) Si l'import total de les prestacions a pagar per l'Ajuntament fos superior a l'import de la consignació pressupostària, les quanties dels ajuts es reduirien proporcionalment fins al límit del crèdit pressupostari.

c) En el cas que el crèdit pressupostari per aquest concepte no s'esgoti, l'import restant no es donarà de baixa, sinó que s'acumularà al crèdit pressupostari de l'any següent, fins a un màxim acumulat de 6.000 euros.

#### Article 37

##### *Indemnització per defunció o incapacitat permanent*

1. L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa d'assegurances per defunció i/o incapacitat permanent total o parcial dels seus treballadors com a conseqüència d'accident laboral d'una quantitat de 30.050 euros.

2. Aquesta indemnització s'entén sens perjudici de qualsevol altre benefici que pugui correspondre.

#### Article 38

##### *Bestretes*

1. Es podrà concedir als treballadors de l'Ajuntament que es trobin en situació de servei actiu i d'alta en la nòmina de la corporació una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre durant el proper any de prestació de serveis.

2. Aquestes bestretes no podran excedir la quantia equivalent a 2 mensualitats íntegres o 2.005 euros. El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció de retribucions de l'interessat al llarg dels 12 mesos posteriors a la concessió. No es podrà demanar o concedir la bestreta si ja es disposa d'una.

3. L'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament regulat per aquest Conveni en cap cas no superarà la quantitat de 12.000 euros.

#### CAPÍTOL 7

##### *Assessoria jurídica i responsabilitat civil*

#### Article 39

##### *Defensa jurídica*

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Conveni que la necessiti per raó de conflictes amb tercers

derivats de la prestació de serveis i ha d'assumir el pagament de les costes judicials.

2. L'assessorament i la defensa jurídica seran efectuat per l'Ajuntament de la forma i amb els mitjans tècnics que consideri més convenients.

#### Article 40

##### *Assegurança de responsabilitat civil*

1. L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que estigui obligat a satisfer als seus treballadors per danys ocasionats a tercers com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació.

2. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura per la possible pèrdua de diners que es pugui produir en els llocs de treball que comportin la gestió del cobrament en efectiu de taxes, tributs i/o preus públics sempre que aquesta contingència no pugui ser atribuïda a negligència, dol o mala fe.

#### CAPÍTOL 8

##### *Drets i deures. Règim disciplinari*

#### SECCIÓ 1

##### *Drets*

#### Article 41

##### *Dret al respecte personal*

1. Es vetllarà per evitar discriminacions i privilegis.

2. Es respectarà la dignitat i la llibertat sexual del conjunt dels treballadors.

3. S'ha de prevenir i evitar l'assetjament sexual.

4. Qualsevol treballador pot donar compte per escrit al seu cap jeràrquic, ell mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat.

#### Article 42

##### *Accés a l'expedient personal*

Qualsevol treballador de l'Ajuntament té dret a accedir al seu expedient personal lliurement.

#### Article 43

##### *Renovació de permís de conduir especial*

1. Quan la naturalesa d'un lloc de treball comporti la necessitat que el seu titular disposi d'un permís de conduir de vehicles públics, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses i tràmits de renovació.

2. L'Ajuntament també abonarà l'import de la renovació del carnet de conduir a aquells als quals es va exigir com a requisit el carnet de conduir en el moment d'accedir al lloc de treball.

#### SECCIÓ 2

##### *Deures*

#### Article 44

##### *Deures de caràcter professional*

1. Són deures dels treballadors:

a) El compliment estricte de la jornada i dels horaris.

b) Correcció i disciplina en el lloc de treball.

c) Reserva en els assumptes confidencials.

d) Tenir cura de la conservació dels locals, materials i documents dels serveis.

e) Complir les normes i mesures de seguretat.

f) Altres deures regulats a les lleis i reglaments aplicables al personal al servei de l'Administració local.

#### SECCIÓ 3

#### *Règim disciplinari*

#### Article 45

##### *Règim disciplinari*

1. L'incompliment de les obligacions pròpies del treballador donarà lloc a les sancions corresponents, independentment de les que, segons els casos, es poguessin derivar de les responsabilitats civils o criminals.

2. El reglament disciplinari aplicable és el regulat en el Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i l'Estatut dels treballadors i normes que els desenvolupin.

3. El personal de l'Ajuntament podrà ser sancionat per l'alcalde o òrgan que delegui, a proposta dels caps jeràrquics, mitjançant resolució motivada, per incompliments de les obligacions laborals, d'acord amb la gradació de faltes i sancions que estableixen les lleis i reglaments així com aquest Conveni.

4. Les infraccions es classificaran en:

- a) Lleus.
- b) Greus.
- c) Molt greus.

5. Les sancions als treballadors es graduaran tenint en compte:

- a) La intencionalitat.
- b) La pertorbació del servei.
- c) Els danys produïts a l'Administració o als administrats.
- d) La reincidència.
- e) El grau de participació.

6. Les sancions per faltes greus i molt greus requeriran la tramitació prèvia de l'expedient disciplinari, que serà comunicat als representants sindicals dels treballadors i als interessats a l'efecte de donar-los audiència.

#### Article 46

##### *Prescripció de les faltes*

1. La prescripció de les faltes es començarà a comptar a partir del dia que l'Ajuntament hagi tingut l'oportunitat raonable de conèixer la falta que ha estat comesa; en tot cas la falta prescriu al cap de 6 mesos d'haver estat comesa. Els terminis de prescripció resten interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos.

2. Les sancions prescriuen:

- a) Faltes lleus: al cap de 2 mesos
- b) Faltes greus: al cap de 4 mesos
- c) Faltes molt greus: al cap de 6 mesos

#### Article 47

##### *Faltes molt greus*

1. Sens perjudici de les que estiguin previstes a la legislació, són faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.

b) Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

- c) L'abandonament del servei.

d) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

e) La violació de la neutralitat o de la independència política, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals.

f) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

g) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

h) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.

i) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.

j) Haver estat sancionat per 3 faltes greus en el període d'1 any.

k) L'embriaguesa habitual.

l) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

2. En cas de faltes molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La separació del servei.
- b) La destitució del càrrec.
- c) La suspensió del contracte de treball més d'1 any i menys de 6.
- d) L'acomiadament disciplinari.

#### Article 48

##### *Faltes greus*

1. Sens perjudici de les que estiguin tipificades a les lleis i reglaments, es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball.
- b) La manca de consideració envers els ciutadans.

c) Originar enfrontaments amb els companys de treball o prendre-hi part.

d) L'incompliment del deure de reserva professional.

e) El fet de causar, per negligència o mala fe, danys greus en la conservació dels locals, eines, materials o documents de l'Ajuntament.

f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.

g) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.

h) La reincidència en les faltes lleus.

i) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.

j) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de 10 hores al mes.

k) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de 6 mesos quan les 2 anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.

l) Les accions o omissions adreçades a evadir els sistemes de control d'horaris o impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

m) Simular una malaltia o accident per estar de baixa.

n) En general, l'incompliment, amb negligència o dol, dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador.

2. Les faltes greus es sancionaran amb alguna de les mesures següents:

- a) Suspensió del contracte per més de 15 dies i menys d'1 any, amb pèrdua de retribucions.
- b) La destitució del càrrec.
- c) El trasllat de lloc de treball.

#### Article 49

##### *Faltes lleus*

1. Són faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic, els ciutadans, els companys de feina i els subordinats.

c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.

d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.

e) Les faltes repetides de puntualitat dins d'un mateix mes sense causa justificada.

f) La descurança en la conservació dels locals i eines de treball.

g) Trobar-se absent del domicili per causa no justificada qui estigui malalt o de baixa per malaltia.

h) L'incompliment de normes o mitjans de seguretat i la imprudència en el treball que no ocasionin danys o accident.

i) L'embriaguesa sempre que no sigui habitual.

j) En general, l'incompliment dels deures laborals.

5. Les faltes lleus es sancionaran amb alguna de les mesures següents:

- a) L'amonestació.
- b) El trasllat del lloc de treball.
- c) La suspensió de funcions per menys de 15 dies, amb pèrdua de les retribucions.

#### CAPÍTOL 10

##### *Drets sindicals*

#### Article 50

##### *Drets sindicals del personal de l'Administració municipal*

1. Es garanteix el dret a la lliure sindicació del personal al servei de l'Ajuntament i a no ser discriminat, perjudicat o sancionat per raó d'estar afiliat o per exercir els drets sindicals, d'acord amb el que preveu la normativa de la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS) de 2 d'agost de 1985 i les lleis sobre personal de les administracions públiques.

2. Es reconeix el dret dels treballadors a celebrar assemblees sectorials o generals dins de l'horari de treball, prèvia notificació per escrit a la corporació amb una antelació mínima de 48 hores. Aquestes assemblees podran acumular un total de 18 hores anuals i en cap cas més de 4 hores mensuals.

#### Article 51

##### *Drets dels representants dels treballadors*

1. Els representants dels treballadors tenen dret a:

a) Rebre informació referent als assumptes de personal que afectin els treballadors i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

b) Ésser informats de totes les qüestions d'interès laboral que afectin els treballadors: jornades i torns de treball; règim de permisos, vacances i llicències; distribució de l'incentiu de productivitat.

c) Conèixer els índexs d'absentisme laboral, accidents en acte de servei i malalties professionals i les seves causes i conseqüències.

d) Conèixer els índexs de sinistralitat i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin i vigi-

lar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball.

e) Gaudir de llibertat en l'expressió de les seves opinions en matèries que siguin competència del càrrec que representin.

f) Publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, comunicacions d'interès laboral o social.

g) No ser discriminats en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical.

#### Article 52

##### *Mitjans per facilitar els drets sindicals*

1. L'Ajuntament facilitarà un tauler d'anuncis a cada centre de treball.

2. Cadascun dels representants sindicals disposarà de 180 hores anuals per exercir les seves funcions. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants sindicals per exercir les seves funcions és de 180 hores anuals. El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït, en la temporalitat anual, en 1 o diversos representants de la mateixa candidatura o secció sindical sense superar el màxim total.

3. L'Ajuntament podrà destinar un fons econòmic a cobrir les despeses de cadascun dels delegats o representants sindicals per a la formació, desplaçaments, dietes i altres aspectes

relacionats amb l'activitat representativa. S'hauran de justificar oportunitat mitjançant factures i altres documents acreditatius.

4. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats o representants sindicals.

#### Article 53

##### *Garanties i facultats dels delegats de personal*

1. Les garanties i drets dels delegats de personal s'ajustaran al que disposi la legislació vigent en cada moment.

2. Els delegats de personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals, d'acord amb la legislació vigent, dins de la jornada de treball i sense disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de les seves funcions.

3. Els delegats han de comunicar al seu cap amb una antelació de 2 dies l'absència al servei per realitzar actes de representació o reunió dels treballadors.

4. L'Ajuntament facilitarà els locals per exercir el dret de reunió dels treballadors.

##### *Normes d'aplicació supletòria*

Com a normes supletòries d'aquest Conveni s'aplicaran el Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i els pactes entre l'Ajuntament i el personal funcionari de l'Ajuntament de Santpedor.

tament i el personal funcionari de l'Ajuntament de Santpedor.

Subsidiàriament s'aplicarà l'Estatut dels treballadors.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Les normes d'aquest Conveni s'aplicaran amb efectes des de l'1 de gener de 2002.

2. L'aplicació del catàleg de llocs de treball elaborat per la Diputació de Barcelona i aprovat per l'Ajuntament, en els seus aspectes econòmics, tindrà efectes des de l'1 de gener de 2000, any d'inici de les negociacions d'aquest Conveni.

3. L'Ajuntament i els representants dels treballadors podran pactar la forma de pagament diferit en diversos anys per als increments salarials que puguin resultar de l'aplicació d'aquest Conveni.

#### DISPOSICIÓ FINAL

Les condicions establertes en aquest text tenen caràcter d'acord negociat, que la representació de l'Ajuntament es compromet a elevar al Ple de la corporació per tal que sigui aprovat.

#### ANNEX 1

##### *Classificació dels llocs de treball (article 13 del Conveni)*

C: categoria; G: grup; L: lloc de treball.

C	G	L	C	G	L
Titulat	B	Enginyer tècnic Treballador/a social Professor/a de música Director/a residència Bibliotecari/ària	Oficial segona	E	Oficial segona de manteniment Conductor neteja viària Cuiner Auxiliar administratiu Treballador familiar
Encarregat	D	Encarregat residència Cap brigada manteniment	Operari	E	Operari de manteniment Pintor Operari de neteja viària Operari de jardineria Conserge Recepcionista Netejador
Oficial primera	D	Oficial primera de manteniment Auxiliar de geriatria			

#### ANNEX 2

##### *Taula de retribucions bàsiques i de destí*

Per a l'any 2002, segons la Llei de pressupostos de l'Estat per a aquest any, per assimilació amb el personal funcionari, la retribució mensual de sou base i trienni per a cada grup és la següent:

C: categoria; G: grup de classificació; SB: sou base, euros per mes; T: 1 trienni, euros.

C	G	SB	T
Titulat	B	885,43	30,98
Encarregat	D	521,40	15,53
Oficial primera	D	521,40	15,53

C	G	SB	T
Oficial segona	E	476,00	11,65
Operari	E	476,00	11,65

##### *Complement de destí*

Els complements de destí tindran la següent retribució mensual:

C	EM
8	176,02
9	186,31
10	196,56
11	217,07

C	EM
13	258,09
14	278,62
16	319,60
18	360,65

#### ANNEX 3

##### *Especificitats del personal de manteniment i serveis*

##### *A. Funcions*

1. Correspon a aquest personal el manteniment, conservació i neteja e les vies públiques, edificis, instal·lacions i equipaments municipals.

2. També li correspondrà la reforma o nova construcció de vies públiques i camins rurals, així com preparar el material necessari per la celebració d'actes i festes populars i, en general, prestar els serveis que no té assignats cap altre personal de l'Ajuntament.

**B. Llocs de treball**

1. S'inclou dins d'aquest personal els llocs de treball que fins a la signatura d'aquest Conveni es denominaven:

- Encarregat brigada d'obres
- Oficial primera
- Oficial segona

- Peó especialista de neteja viària
- Peó
- Netejadora
- Jardiner

2. A més de les funcions pròpies del lloc de treball, en matèria de seguretat i salut laborals, els treballadors tindran també les següents funcions:

L'encarregat: coordinarà els treballs de seguretat i salut en les feines encomanades al servei, realitzarà un seguiment de compliment dels treballs de prevenció i d'utilització de l'EPI i EPC i realitzarà les funcions de treballador designat en matèria de seguretat i salut.

Els oficials segona i primera: executar els treballs de seguretat i salut en les feines que realitzin i fer un seguiment del compliment dels treballs de prevenció i d'utilització de l'EPC i PEC del personal al seu càrrec.

**C. Retribucions bàsiques i complements**

**C.1 Retribucions bàsiques i complement específic**

D'acord amb el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament, les retribucions bàsiques i els complements de destí i específic assignats a cada lloc de treball són els següents en còmput mensual:

L: lloc de treball; G: grup; N: nivell CD; SB: sou base; CD: complement destí; CE: complement específic; SM: suma mensual; SA: suma anual.

L	G	N	SB	CD	CE	SM	SA
Encarregat .....	D	16	521,40	319,65	690,62	1.531,66	21.443,24
Oficial primera ...	D	14	521,40	278,62	437,40	1.237,42	17.323,88
Oficial segona .....	E	11	476,00	217,07	329,98	1.023,05	14.322,67
Of. seg. piscina ....	E	11	476,00	217,07	101,75	794,82	11.127,48

L	G	N	SB	CD	CE	SM	SA
Operari peó .....	E	10	476,00	196,56	300,04	972,06	13.616,49
Peó neteja							
Viària .....	E	9	476,00	186,31	230,43	892,74	12.674,90
Operari neteja .....	E	8	476,00	176,02	208,45	860,47	12.046,58

**C.2 Complement personal transitori i dedicació exclusiva**

1. El personal que a la signatura d'aquest Conveni gaudeixi de millors condicions econòmiques que les assenyalades en el catàleg de lloc de treball aprovat per l'Ajuntament percebrà la diferència de retribucions mitjançant un complement personal transitori.

2. L'encarregat tindrà dedicació exclusiva, amb una jornada laboral superior a la resta de treballadors. Aquesta dedicació serà retribuïda amb un complement que s'incorporarà al complement específic. Aquest complement no li permetrà ser retribuït amb hores extraordinàries.

**C.3 Complement de productivitat**

1. S'assignarà un complement de productivitat a aquells treballadors que demostrin un especial rendiment, interès i iniciativa en l'exercici de les seves funcions, així com per retribuir la realització de feines de categoria diferent a la corresponent al lloc de treball.

2. El repartiment individual del complement de productivitat l'efectuarà la Comissió Municipal de Govern tenint en compte la predisposició i disponibilitat del treballador per atendre necessitats urgents del servei, acabar obres o serveis iniciats dins la jornada ordinària i que convé enllestir prolongant la jornada, fer altres feines de categoria superior o inferior a les que té assignades el seu lloc de treball com a tasques habituals.

3. Per a l'any 2002 s'assigna la quantitat global de 7.000 euros per fer el pagament del complement de productivitat. Els treballadors podran percebre mensualment una quantitat a compte del complement de productivitat anual.

4. El complement de productivitat no originarà drets consolidats, de manera que la seva assignació serà revisada periòdicament.

**D. Jornada laboral**

1. Anualment s'aprovarà un calendari la-

boral que fixarà l'horari de treball i la distribució de la jornada anual en jornades setmanals.

2. La jornada anual ordinària per a l'any 2002 es fixa en 1.708 hores.

3. Les hores de treball realitzades amb motiu de la Festa Major i la Fira seran computades com a jornada ordinària de treball i no acreditaran hores extraordinàries.

**E. Retribucions de serveis extraordinaris**

Tots els treballadors hauran de realitzar serveis extraordinaris en casos d'emergència i força major.

Quan a petició de l'Ajuntament sigui necessari treballar fora de la jornada de treball, els treballadors seran retribuïts segons el següent preu de l'hora:

C: categoria; A: dia feiner, euros per hora; B: dia festiu, euros per hora.

C	A	B
Oficial primera .....	12,63	15,79
Oficial segona .....	9,48	11,85
Operari peó .....	9,48	11,85
Operari neteja .....	9,48	11,85

L: lloc de treball; G: grup; N: nivell CD; SB: sou base; CD: complement destí; CE: complement específic; SM: suma mensual; SA: suma anual.

L	G	N	SB	CD	CE	SM	SA
Titulat/							
Director/a .....	B	18	855,43	360,65	286,45	1.502,53	21.035,42
Encarregat/ada .....	D	16	521,40	319,65	665,40	1.506,45	21.090,30
Oficial primera/							
Aux. geriatría .....	D	13	521,40	258,09	315,02	1.094,51	15.323,09
Oficial segona/							
cuinera .....	E	10	476,00	196,56	312,65	985,22	13.793,04
Operari neteja .....	E	10	476,00	196,56	287,43	960,00	13.433,94

**ANNEX 4**

*Especificitats del personal de la Residència d'Avis*

**A. Personal inclòs**

És aquell personal assignat al funcionament de la Residència Municipal d'Avis que té com a principal funció el servei dels residents i usuaris de la Residència d'Avis.

**B. Llocs de treball**

S'inclou dins d'aquest personal els llocs de treball:

Directora en la categoria de titulada

Encarregada

Auxiliar de geriatría i de clínica en la categoria d'oficial de primera

Cuquera en la categoria d'oficial de segona

Operari de neteja

**C: Retribucions bàsiques i complements**

**C.1 Retribucions bàsiques i complement específic**

D'acord amb el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament, les retribucions bàsiques i els complements de destí i específic assignats a cada lloc de treball són els següents en còmput mensual:



### C.2 Complementos per tornos

Quan en els contractes de treball es faci constar que la retribució inclou el treball en caps de setmana o festius, el treballador no percebrà cap complement per treball en aquest tornos.

El treball a la nit serà compensat amb un complement de 5,41 euros per nit.

### C.3 Suplències

El treballador/a que substitueixi el cuiner/a percebrà un complement de 10,20 euros en dia feiner i de 10,80 euros en dia festiu.

### D. Jornada laboral

1. La jornada anual ordinària es fixa en 1.720 hores.

2. La jornada anual es distribuirà en jornades laborals setmanals de 40 hores.

### E. Retribucions de serveis extraordinaris

Quan a petició de l'Ajuntament sigui necessari treballar fora de la jornada de treball, els treballadors seran retribuïts segons el següent preu de l'hora:

C: categoria; A: dia feiner, euros per hora; B: dia festiu, euros per hora.

C	A	B
Personal grup D .....	9,48	11,85
Personal grup E .....	9,48	11,85

### F. Permisos

Ateses les necessitats laborals pròpies de la Residència, que requereix el treball diari i continu en tornos de 8 hores, els treballadors tindran limitat el dret a gaudir dels permisos per assumptes propis a casos de causa justificada.

Aquesta limitació serà compensada per l'Ajuntament, en la forma que es pacti.

## ANNEX 5

### Especificitats del personal de l'Escola de Música

#### A. Personal inclòs

És aquell personal assignat al funcionament de l'Escola Municipal de Música que té com a principal funció l'ensenyament d'estudis musicals i l'organització acadèmica i administrativa d'aquests ensenyaments.

#### B. Llocs de treball

1. S'inclou dins aquest personal el lloc de treball de professor en la categoria de titulat.

2. Els càrrecs acadèmics s'assignaran entre professors.

3. Per a les funcions administratives i/o de consergeria l'Ajuntament podrà crear nous llocs de treball o assignar aquestes funcions a personal que ja forma part de la plantilla de personal.

C. Retribucions bàsiques i complement específic

C.1 Retribucions bàsiques i complement específic

D'acord amb el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament, les retribucions bàsiques i els complement de destí i específic assignats a cada lloc de treball per a l'any 2002 són els següents en còmput mensual i per jornada completa:

Lloc de treball: Professor.

Grup: B.

Nivell: 18.

Sou base: 855,43.

Complement destí: 360,65.

Complement específic: 179,35.

Suma mensual: 1.395,43.

Suma anual: 19.536,02.

En cas de jornada parcial les retribucions s'aplicaran proporcionalment.

### C.2 Complementos

Per ocupar algun dels càrrecs acadèmics, s'assignen els complementos següents:

Director:

Cap d'estudis: 150,25 euros al mes.

Secretari acadèmic: 138,23 euros al mes.

Aquests complementos no s'afegeixen a les pagues extraordinàries.

### D. Jornada laboral

1. La jornada anual ordinària es fixa en 1.498 hores.

2. La jornada anual es distribuirà en jornades laborals setmanals de 35 hores.

3. Anualment, a l'inici de cada curs escolar s'aprovarà un calendari laboral que fixarà l'horari de treball i la distribució de la jornada anual en jornades setmanals.

4. La distribució de la jornada laboral entre hores lectives i no lectives es realitzarà segons pactes laborals entre representants del professorat de l'Escola de Música i l'Ajuntament.

5. L'assistència a cursos de formació autoritzats per l'Ajuntament s'entendrà com a hores de jornada laboral, però en cap cas podrà donar lloc a la retribució per hores extraordinàries.

### E. Retribucions de serveis extraordinaris

1. Quan a petició de l'Ajuntament sigui necessari treballar fora de la jornada de treball, els

treballadors seran retribuïts segons el següent preu de l'hora:

C: categoria; A: dia feiner, euros per hora; B: dia festiu, euros per hora.

C	A	B
Professor .....	13,04	16,30

2. L'assistència a colònies, trobades, excursions o actes extraescolars no acreditarà el dret a percebre hores extraordinàries, però serà retribuïda mitjançant dietes en les mateixes condicions que les establertes per al personal funcionari.

## ANNEX 6

### Especificitats del personal de Serveis Socials

#### A. Personal comprès

És aquell personal assignat a l'Àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament de Santpedor.

#### B. Llocs de treball

S'inclou dins aquest personal els llocs de treball:

Treballador/a social en la categoria de titulada  
Treballador/a familiar en la categoria d'oficial segona

#### C. Retribucions bàsiques i complementos

D'acord amb el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament, les retribucions bàsiques i els complement de destí i específic assignats a cada lloc de treball per a l'any 2002 són els següents en còmput mensual i per jornada completa:

L: lloc de treball; G: grup; N: nivell CD; SB: sou base; CD: complement destí; CE: complement específic; SM: suma mensual; SA: suma anual.

L	G	N	SB	CD	CE	SM	SA
Titulada/ treb. social .....	B	18	855,43	360,65	405,07	1.621,15	22.696,10
Of. segona/treb. familiar .....	D	13	521,40	258,09	230,84	1.010,34	14.144,71

En cas de jornada parcial les retribucions s'aplicaran proporcionalment.

### D. Jornada laboral

1. La jornada anual ordinària per a l'any 2002 es fixa en 1.605 hores.

2. La jornada anual es distribuirà en jornades laborals setmanals de 37,5 hores.

### E. Retribucions de serveis extraordinaris

Quan sigui necessari treballar fora de la jornada de treball, els treballadors seran retribuïts segons el següent preu de l'hora:

C: categoria; A: dia feiner, euros per hora; B: dia festiu, euros per hora.

C	A	B
Treballadora social .....	18,94	23,68
Treballadora familiar .....	9,48	11,85

## ANNEX 7

### Personal restant

#### A. Personal que comprèn

Aquest grup comprèn tot aquell personal laboral al servei de l'Ajuntament que no forma part de cap dels grups anteriors.

#### B. Llocs de treball

S'inclou dins aquest personal els llocs de treball que a la signatura d'aquest Conveni es denominen:

Enginyer en la categoria de titulat  
Professor de l'Escola d'Adults en la categoria de titulat

Bibliotecari en la categoria de titulat  
Auxiliar administratiu en la categoria d'oficial segona

Conserge d'escola en la categoria d'operari

Recepcionista/telefonista en la categoria d'operari

C. Retribucions bàsiques i complements  
C.1 Retribucions bàsiques i complement específic

L: lloc de treball; G: grup; N: nivell CD; SB: sou base; CD: complement destí; CE: complement específic; SM: suma mensual; SA: suma anual.

L	G	N	SB	CD	CE	SM	SA
Títulat/enginyer .....	B	18	855,43	360,65	405,07	1.621,15	22.696,10
Títulat/prof. d'adults .....	B	18	855,43	360,65	67,52	1.283,60	17.970,40
Títulat/Bibliotecari .....	B	18	855,43	360,65	286,44	1.502,52	21.035,28
Oficial segona/Administratiu D	D	13	521,40	258,09	230,85	1.010,34	14.144,76
Operari /Conserge .....	E	9	476,00	186,31	243,04	905,35	12.674,90
Operari/Recepció .....	E	9	476,00	186,31	243,04	905,35	12.674,90

Quan el treball es realitzi a jornada parcial, les retribucions s'aplicaran proporcionalment.

C.2 Complement personal transitori  
El personal que a la signatura d'aquest Conveni gaudeixi de millors condicions econòmiques que les assenyalades en el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament percebrà la diferència de retribucions mitjançant un complement personal transitori.

D. Jornada laboral  
La jornada anual ordinària es fixa en 1.612 hores.

La jornada anual es distribuirà en jornades laborals setmanals de 37,5 hores.

E. Retribucions de serveis extraordinaris  
Tots els treballadors hauran de realitzar serveis extraordinaris en casos d'emergència i força major.

Quan a petició de l'Ajuntament sigui necessari treballar fora de la jornada de treball, els treballadors seran retribuïts segons el següent preu de l'hora:

C: categoria; A: dia feiner, euros per hora; B: dia festiu, euros per hora.

C	A	B
Títulat .....	18,94	23,68
Oficial segona .....	9,48	11,85
Operari .....	9,48	11,85

(02.232.051)

D'acord amb el catàleg de llocs de treball aprovat per l'Ajuntament, les retribucions bàsiques i el complement de destí per a l'any 2002 calculats a jornada completa seran:

### RESOLUCIÓ

TRE/2651/2002, de 3 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (neteja de col·legis i centres públics de Viladecans) per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 0808451).

Vist l'Acord de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (neteja de col·legis i centres públics de Viladecans), subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 19 de febrer de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (neteja de col·legis i centres públics de Viladecans) per a l'any 2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona (codi de conveni núm. 0808451).

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

Barcelona, 3 de setembre de 2002

P. A.

MERCÈ CLAVERIA I PUIG  
Cap del Servei de Relacions Laborals en funcions

Traducció del text original signat per les parts

### ACORD

de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Reunits, SA (neteja de col·legis i centres públics de Viladecans) per a l'any 2002

#### Assistents

Per l'empresa: Natividad Pintado Cruz i Fernando Javier Bouzas.

Pel Comitè d'Empresa: Dolores López Jiménez (CCOO), M<sup>a</sup> Antonia Río Rodríguez (CCOO), Emilia Rosario Chaparro (UGT) i Juan Ortíz González (UGT).

Assessors part social: CCOO i UGT.

A Castelldefels, en el domicili del centre de treball de l'empresa, c. Galileu, 10, essent les 17 hores del dia 19 de febrer de 2002, es reuneixen les persones esmentades al marge en representació de l'empresa i del Comitè d'Empresa, a l'objecte de celebrar la reunió convocada prèviament per actualitzar les taules salarials de l'any 2002 del Conveni vigent, i a aquest efecte, es reconeixen capacitat i legitimació recíproques, i acorden:

Constatat que l'IPC de l'any 2001 va ser del 2,7% es procedeix a aprovar les taules salarials annexes, amb un increment del 3,7% de conformitat amb el que s'ha pactat a l'article 15 del Conveni col·lectiu vigent.

D'acord, així mateix, amb el que s'ha pactat, les taules salarials ressenyades són d'aplicació a tots els treballadors de l'empresa Serveis Reunits, SA (SERSA) afectes al servei de neteja de col·legis i centres públics de Viladecans i amb efectes de l'1.1.2002.

Sense més assumptes a tractar, essent les 17.30 hores s'aixeca la reunió, i signen la present acta i taules annexes tots els reunits, en prova de la seva aprovació i conformitat.

### ANNEX

#### Taula salarial mes

1.1.2002-31.12.2002

Increment 3,7% (euros)

C: categoria; SB: s. base; PC: plus conveni; PT: plus transport; T: total.

C	SB	PC	PT	T
<i>Personal direcció</i>				
Director .....	1.148,73	47,95	106,58	1.303,26
Títulat grau superior .....	913,34	47,95	106,58	1.067,87
Títulat grau mitjà .....	879,70	47,95	106,58	1.034,23
<i>Personal administratiu i serveis</i>				
Cap administratiu .....	879,70	47,95	106,58	1.034,23
Of. primera admtiu. ....	765,37	47,95	106,58	919,90

C	SB	PC	PT	T
Of. segona admtiu. ....	714,94	47,95	106,58	869,47
Auxiliar admtiu. ....	665,48	47,95	106,58	820,01
Aprenent .....	560,26	47,95	106,58	714,79
Vigilant .....	658,25	47,95	106,58	812,78
Encarregat general .....	861,06	47,95	106,58	1.015,59
Responsable equip .....	707,34	47,95	106,58	861,87
<i>Personal obrer</i>				
Especialista .....	697,09	47,95	106,58	851,62