

Conveni i en especial, respecte de tot el que no es regula en aquest Conveni col·lectiu.

2. El present Conveni inclou els annexos, essent aquests les taules salarials.

3. En el supòsit d'incloure per part de l'empresa nous municipis, s'ha d'estudiar per part de la Comissió Paritària l'aplicació d'aquest Conveni.

4. Endarreriments: la retribució dels endarreriments del present Conveni s'ha d'abonar durant el mes de desembre de 2000, i aquests es calculen en còmput anual d'acord amb les taules salarials aprovades. En el cas del personal de residus sòlids urbans es preveu com a retribució, dins de les taules salarials de l'any 1999, els incentius fixos que cobren pels excessos de jornada que es puguin produir en les diferents rutes.

5. A partir de l'1 de gener de l'any 2002 s'ha d'elaborar un quadre de serveis el qual garanteix el gaudi d'un dissabte de festa al mes.

CAPÍTOL 5

Classificació del personal

S'adequa la classificació de personal al Conveni general del sector.

Grup d'operaris

Personal residus sòlids urbans

Conductor recollida:

És el personal que disposa de carnet de conduir C-2 i realitza la feina de conducció d'un vehicle que necessita de l'esmentat carnet de conduir. És el responsable de realitzar els recorreguts d'acord amb els itineraris prèviament marcats per l'empresa i és el màxim responsable de l'equip de recollida.

Estan adscrits també a aquesta categoria els conductors de vehicles auxiliars, tal com rentacantidors, acabaments o altres amb les mateixes obligacions i responsabilitat per al personal.

Conductor peó recollida:

És el personal que disposa de carnet de conduir C-2 i realitza la feina de conducció d'un vehicle que necessita de l'esmentat carnet de conduir, i a la vegada per necessitats del servei també realitza feines d'ajudant recollida. Té les mateixes obligacions que el conductor de recollida o de l'ajudant recollida d'acord amb la feina que realitzi en cada moment.

Ajudant recollida:

És el personal que realitza la feina de recollida d'escombraries bé sigui mitjançant contenidor o bosses. És obligació de l'ajudant recollida agafar totes les bosses que es trobin fora del contenidor, així com quedar perfectament net els voltants d'aquest.

Personal neteja viària

Conductor escombradora 1a:

És el personal que disposa del carnet de conduir C-1 o C-2, realitza la feina de conducció d'un vehicle escombradora que necessita de l'esmentat carnet de conduir. És el responsable de realitzar els recorreguts d'acord amb els itineraris prèviament marcats per l'empresa.

Estan adscrits també a aquesta categoria els conductors de vehicles auxiliars, com netejadors, camions de reg o similars, amb les mateixes obligacions i responsabilitats.

Conductor escombradora 2a:

És el personal que disposa del carnet de conduir B-1, realitza la feina de conducció d'un vehicle escombradora que necessita l'esmentat carnet de conduir. És el responsable de realitzar els recorreguts d'acord amb els itineraris prèviament marcats per l'empresa.

Conductor ajudant escombradora:

És el personal que disposa del carnet de conduir B-1, realitza la feina de conducció d'un vehicle escombradora, que necessita l'esmentat carnet de conduir i a la vegada també realitza feines d'ajudant de viària, i té les mateixes obli-

gacions que el conductor escombradora o de l'ajudant de viària d'acord amb la feina que realitzi en cada moment.

Ajudant viària:

És el personal que realitza la feina d'escombrada manual, així com la neteja general dels serveis contractats com arrencar herbes, sulfatar, neteja d'embornals, etc. Està obligat a realitzar els recorreguts de les zones d'escombrada mixta amb vehicle el pes màxim en buit del qual no excedeixi de 400 kg. sempre que disposi del carnet de conduir necessari per a la seva conducció.

Taules salarials per a l'any 2000

BAGES

SB: salari base; PC: plus de conveni; PT: plus de transport; PV: plus de vestuari; PA: plus d'activitat; PS: plus de servei; TM: total mes; PE: pagues extres; FV: fons de vacances.

Categoria	SB	PC	PT	PV	PA	PS	TM	PE	FV
Conductor recollida	97.602	23.592	11.000	10.000	29.910	35.000	207.104	145.936	20.104
Cond-peó recollida	92.725	21.025	11.000	10.000	26.086	33.000	193.836	141.215	18.940
Ajudant recollida	88.608	20.056	11.000	10.000	22.075	31.000	182.739	136.776	17.736
Conductor escombradora	92.029	20.370	11.000	10.000	24.134	—	157.533	139.203	17.936
Cond-ajud escombradora	90.180	20.215	11.000	10.000	15.913	—	147.308	137.991	16.767
Ajudant viària	88.329	20.056	11.000	10.000	5.894	—	135.279	136.775	15.595

(02.067.078)

RESOLUCIÓ

TRE/1407/2002, de 5 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0812042).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 19 d'octubre de 2001, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 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 del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 5 de febrer de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per als anys 2001-2003

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit personal i d'aplicació

1. El present Conveni serà d'aplicació general al personal laboral de l'Ajuntament de Vic i als seus organismes autònoms.

2. Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

a) El personal que tingui una relació de serveis que derivi d'un contracte regulat per la normativa de contractació administrativa o de qualsevol dels instruments exclosos per l'article 3.1.d) de la Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques.

b) El personal d'alta direcció d'acord amb l'article 2.1.a) de l'Estatut dels Treballadors i altres normes legals d'aplicació.

c) El personal que realitzi treballs de col·laboració social.

Article 2

Àmbit temporal

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

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

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

4. Un cop denunciat, romandrà vigent el seu contingut, excepte les condicions econòmiques, fins que sigui substituït per un altre conveni laboral.

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

Article 3

Vinculació a la totalitat

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

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

3. Per a tota la resta, les condicions de què gaudiran el personal laboral es consideraran unificades per les normes d'aquest Conveni.

Article 4

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol resolució o acord anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, tant de caràcter econòmic com laboral. Qualsevol pacte posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

Article 5

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

1. En el termini dels 3 mesos següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per 2 o 3 representants de l'Administració i 2 o 3 representants del Comitè d'Empresa. En la composició de la CIVEA es respectarà la proporcionalitat dels membres del Comitè d'Empresa segons la distribució del cens d'electors i elegits en les eleccions pel Comitè d'Empresa.

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

a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni únic.

b) Estudiar i aprovar o, si s'escau, denegar les reclamacions als grups i categories professionals.

c) Negociar la creació de les noves categories laborals que es puguin presentar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

Legislació supletòria

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

Article 7

Centre de mediació

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

Article 8

Publicitat de l'acord

L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris perquè, un cop aprovat el present Conveni i publicat en el DOGC pel Departament de Tre-

ball de la Generalitat, sigui conegut per la totalitat del personal a qui és d'aplicació, i li'n farà una tramesa.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 9

Organització de treball

L'organització del treball és competència exclusivament dels òrgans directius de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets i facultats d'audiència, consulta, informació i negociació reconeguts als representants dels treballadors.

Article 10

Relació de llocs de treball

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

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

Article 11

Jornada laboral

1. La jornada ordinària de treball efectiu serà de 1.621 hores en còmput anual, deduïts els dies considerats festius i les vacances. Llevat que les característiques del lloc exigeixin una altra distribució, normalment es distribuirà en jornades setmanals de 37,5 hores, excepte als mesos de juliol i agost, que serà de 35 hores.

2. En determinats supòsits es podrà establir una jornada especial superior a l'ordinària, amb el límit de 1.752 hores en còmput anual, equivalents a 40 hores setmanals, sense que en cap cas tinguin la consideració d'hores extraordinàries les de la jornada especial. En aquests supòsits, els treballadors percebran els complements que corresponguin.

Article 12

Control de presència

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 13

Descans dins de la jornada de treball

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

Article 14

Calendari laboral

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

2. De conformitat amb el que disposa l'article 34.6 de l'Estatut dels Treballadors, un exemplar del calendari laboral s'haurà d'exposar en un lloc visible en cada centre de treball.

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

Article 15

Vacances

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

2. El fraccionament de les vacances haurà de respectar les normes següents:

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

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

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

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

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

3. En cas d'haver-hi coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà dins de cada unitat de forma consensuada i rotatòria. Iniciarà la rotació el treballador de més antiguitat a l'Ajuntament i, en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

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

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

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

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

Article 16

Permisos i llicències

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

n) Per visites mèdiques en horari laboral cal realitzar prèviament una comunicació al superior jeràrquic i aportar el justificant corresponent.

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

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

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

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

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

3. El personal que tingui reconegudes situacions especials de gaudi de dies de lleure les mantindrà com a condició més favorable.

4. El control, la comprovació i el seguiment de permisos i llicències com també de les vacances es faran mitjançant relacions informàtiques, que seran trameses a tot el personal municipal que n'hagi gaudit i també al cap de l'àrea o al cap de servei corresponent per a la seva conformitat.

Article 17

Reduccions de jornades i pauses

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

Article 18

Indisposicions i baixes laborals

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

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

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

CAPÍTOL 3

Classificació professional

Article 19

Sistema de classificació

1. El sistema de classificació que es preveu en aquest Conveni s'estructura en grups professionals, subgrups, categories i, si s'escau, especialitats, i s'estableix amb la finalitat de facilitar la mobilitat funcional del personal dintre de l'Ajuntament o dintre de l'organisme autònom al qual pertany, i d'afavorir-ne la promoció.

El grup professional agrupa de forma unitària les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que li correspon.

El fet de pertànyer a un grup professional capacitarà el treballador per al desenvolupament de totes les tasques i comeses pròpies del grup, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional establerts, si s'escau, en els catàlegs i relacions de llocs de treball.

2. La categoria professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de preveure la possibilitat de realització de funcions accessòries de categories professionals equivalents quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball.

Les categories professionals dels llocs inclosos en el catàleg de llocs de treball es definiran pel contingut amb què figuren en el mateix catàleg i podran modificar-se per mitjà dels procediments establerts per a la modificació de l'esmentat instrument o de l'aprovació de les relacions de llocs de treball de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms.

Article 20

Grups professionals

1. S'estableixen els grups professionals següents:

Grup professional A: s'inclouen en aquest grup aquells treballadors a qui en el desenvolupament de la seva feina es requereixi un alt grau de coneixements professionals, generalment vinculats amb la titulació concreta, que exerceixen sobre un o diversos sectors de l'activitat, amb objectius definits i alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

Formació: títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent.

Grup professional B: s'inclouen en aquest grup aquells treballadors que porten a terme funcions consistents en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dintre del seu nivell acadèmic; integren, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors, si n'hi hagués; s'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes però homogènies així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: títol de diplomata universitari, enginyer tècnic, arquitecte tècnic o equivalent.

Grup professional C: s'inclouen en aquest grup aquells treballadors que realitzen funcions amb un alt grau d'especialització i que integren, coordinen i supervisen l'execució de diverses tasques homogènies o funcions especialitzades que requiriran una ampla experiència i un fort grau de responsabilitat en funció de la complexitat de l'organisme. Normalment actuaran sota instruccions i supervisió general d'una altra o altres persones, establint o desenvolupant programes o aplicacions tècniques. El seu exercici pot comportar el comandament directe d'un conjunt de treballadors i la supervisió del seu treball.

Formació: títol de batxillerat, batxillerat unificat polivalent, formació professional de tècnic superior o tècnic especialista o equivalent.

Grup professional D: s'inclouen en aquest grup aquells treballadors que realitzen tasques de certa autonomia que exigeixen habitualment alguna iniciativa i que poden ser ajudats per un altre o altres treballadors. Fins i tot quan executen tasques amb instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica, sens perjudici que en l'execució d'aquells puguin ser ajudats per altres treballadors d'igual o inferior grup professional.

Formació: títol de graduat en educació secundària, educació general bàsica o formació professional de tècnic o tècnic auxiliar.

Grup professional E: s'inclouen en aquest grup aquells treballadors que porten a terme tasques consistents en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental; també aquells treballadors que porten a terme tasques que es realitzen de forma manual o amb l'ajuda d'elements mecànics simples que s'ajusten a instruccions concretes clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen normalment esforç físic i atenció i que no necessiten formació específica.

Formació: nivell de formació equivalent a educació primària, certificat d'escolaritat o acreditació dels anys cursats i de les qualificacions obtingudes en l'educació secundària obligatòria.

2. Els grups anteriors s'ordenen en subgrups. Aquests subgrups determinen el mateix nivell salarial bàsic de els categories professionals que hi són incloses.

Article 21

Reclamacions individuals sobre la classificació professional

1. La modificació de l'enquadrament inicial de cada treballador requerirà un informe del servei d'adscripció, de la unitat de personal i de la CIVEA i el posterior acord d'aprovació o denegació del Ple, sens perjudici del dret del treballador de reclamar la reclassificació professional per via judicial. La modificació de les categories professionals dels llocs inclosos en la relació de llocs de treball requerirà l'adaptació d'aquest instrument.

2. La modificació del grup professional d'un treballador només podrà fer-se a través de la promoció professional, la qual s'articularà conforme a la normativa vigent sobre promoció interna dels treballadors locals.

Article 22

Llocs de funcions polivalents

1. Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal, excepcionalment es podran establir llocs de treball de funcions polivalents. A aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com a mínim.

2. Els llocs de treball considerats de funcions polivalents hauran de ser identificats en la futura relació de llocs de treball, que l'Ajuntament es compromet a elaborar abans del 31 de desembre de 2002.

3. Les funcions concretes d'aquests llocs de treball es definiran en l'annex dels contractes de treball, o es faran constar expressament les diferents categories que conformen la polivalència.

4. A l'efecte de la classificació professional, s'atendrà la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la categoria professional amb un nivell retribuïdor superior entre les que es desenvolupin durant la major part de la jornada.

Article 23

Creació de noves categories

La necessitat de creació d'una nova categoria professional serà tramesa a la CIVEA, la qual informará en el termini de 15 dies sobre la seva inclusió o no dins d'alguna de les denominacions existents o la creació d'una nova categoria. En aquest cas, procedirà a la definició de les funcions corresponents. La creació de noves categories requerirà l'acord dels òrgans competents.

Article 24

Certificats personals

L'Administració, a petició dels treballadors, ha de lliurar certificats acreditatius del temps de serveis prestats, amb el detall del grup, la categoria professional i les retribucions percebudes. Aquests certificats s'hauran d'admetre per acreditar la capacitat provada a l'efecte de canvi de destinació, sempre que tinguin relació amb la plaça que s'ha de proveir.

Article 25

Definició de categories laborals

1. Les categories laborals del personal que realitza activitats de caràcter continu i que està inclòs en la plantilla de personal queden definides d'acord amb el contingut que figura en el catàleg de llocs de treball aprovat per la corporació.

2. Les categories laborals del personal de temporada o contractat per desenvolupar programes o projectes temporals, normalment dependents d'acords i subvencions o finançament d'altres administracions públiques, el contingut dels quals serà el que defineixi l'acord o resolució d'aprovació d'aquests o les disposicions legals que els regulin, seran les següents:

Tècnic superior especialitzat: és el treballador a qui per al desenvolupament de la seva feina es requereix estar en possessió dels títols d'arquitecte o enginyer, per exercir aquests coneixements professionals sobre un o diversos sectors de l'activitat municipal, amb objectius definits i un alt grau d'iniciativa, autonomia i

responsabilitat, encara que pugui requerir alguna supervisió d'altres persones.

Tècnic superior: és el treballador a qui per al desenvolupament de la seva feina no es requereix estar en possessió d'una llicenciatura específica o es requereix una llicenciatura que no és de carrera tècnica per exercir els coneixements que li dóna la seva formació superior sobre un o diversos sectors de l'activitat municipal, amb uns objectius definits i un alt grau d'iniciativa, autonomia i responsabilitat, encara que pugui requerir supervisió d'altres persones.

Tècnic mitjà especialitzat: és qui desenvolupa les tasques pròpies d'un sector d'activitat, projecte o programa que, pel seu contingut, requereix les titulacions específiques d'arquitecte o enginyer tècnic i comporta el desenvolupament d'activitats complexes i l'aplicació de programes i tècniques seguint instruccions generals, sota la supervisió d'altres persones.

Tècnic mitjà: és qui desenvolupa les tasques pròpies d'un sector d'activitat municipal, projecte o programa que, pel seu contingut, no requereix una diplomatura específica o requereix una diplomatura que no és de carrera tècnica i comporta el desenvolupament d'activitats complexes però homogènies i l'aplicació de programes i tècniques seguint instruccions generals, sota la supervisió d'altres persones.

Tècnic especialitzat: és qui desenvolupa tasques especialitzades o de mestre d'oficis en una branca concreta d'activitat o ofici.

Administratiu: és qui realitza tasques administratives preparatòries o derivades de la gestió administrativa superior, comprovació de documents, tasques de tràmit i redacció, suport mecanogràfic, tasques d'informàtica, informació, atenció i despatx del públic i qualsevol tasca de suport als tècnics administratius superiors.

Monitor docent d'escola taller, taller d'ocupació i programes similars: és qui coneix i domina una determinada branca, professió o ofici i les tècniques per ensenyar-lo als alumnes d'aquests programes.

Director de casals: és qui coneix i aplica les tècniques pròpies de la direcció d'activitats de lleure infantil i juvenil sota les instruccions i la supervisió del tècnic o tècnics municipals que tinguin assignada la coordinació i el control últim d'aquests programes.

Oficial primera: és qui realitza tasques que requereixen coneixements i domini d'una determinada branca, professió o ofici.

Oficial segona: és qui realitza tasques que requereixen coneixements d'una determinada branca, professió o ofici, però que no té l'experiència suficient per desenvolupar-los amb domini, o per a les quals no és necessari, en el desenvolupament del treball, el domini inherent a l'oficial de primera.

Auxiliar administratiu: és qui realitza tasques de mecanografia i informàtica, manipulació de màquines i equips d'oficina, registre i arxiu de documents, atenció i despatx del públic, formalització de documents i formularis i, en general, redacció de documents que no requereixen l'especialització pròpia de l'administratiu.

Monitor de casals: és el que coneix i aplica les tècniques pròpies del monitoratge d'activitats de lleure infantil i juvenil i executa les activitats programades amb un alt grau de dependència i supervisió.

Peó: ajudant de l'oficial que prepara el material, realitza treballs que no requereixen cap especialització i col·labora en l'execució del treball de l'oficial.

Ajudant de serveis: realitza tasques en els diferents serveis, activitats o programes municipals que normalment suposen un cert esforç físic i atenció i que no requereixen especialització, experiència o formació específica.

Alumne treballador de taller d'ocupació: és el major de 25 anys contractat per a la formació en una professió o ofici, dintre dels projectes dels tallers d'ocupació que, a més de la formació pràctica, haurà de seguir els programes educatius previstos al projecte, els quals comportaran una formació teòrica mínima del 25% de la seva jornada laboral.

Alumne treballador d'escola taller: és el menor de 25 anys contractat per a la formació en una professió o ofici dintre dels projectes d'escola taller o casa d'ofici que, a més de la formació pràctica, haurà de seguir els programes educatius previstos al projecte, els quals comportaran una formació teòrica mínima del 25% de la seva jornada laboral i com a conseqüència d'això, rebrà de conformitat amb les taules de l'article 41, el 75% del salari mínim interprofessional.

Article 26

Classificació professional i enquadrament

Les categories definides en aquest conveni queden enquadrades en els grups i subgrups següents:

G: grup; SG: subgrup.

Categoria professional	G	SG
Tècnic superior especialitzat	A	1
Tècnic superior	A	2
Tècnic mitjà especialitzat	B	1
Tècnic mitjà	B	2
Tècnic especialitzat	C	1
Administratiu	C	2
Director de casals	D	1
Monitor docent ET, TO i programes similars	D	1
Oficial primera (qualsevol especialitat)	D	1
Oficial segona (qualsevol especialitat)	D	2
Auxiliar administratiu	D	2
Peó	E	1
Ajudant de serveis	E	1
Monitor de casal	E	1
Alumne treballador de taller d'ocupació	E	2
Alumne treballador d'escola taller	E	3

CAPÍTOL 4

Plantilla, oferta i contractació de personal

Article 27

Plantilla de personal

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

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

Article 28

Oferta d'ocupació pública

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

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

Article 29

Contractació de personal fix

1. Els llocs de treball que constitueixin una activitat regular, normal i permanent dels serveis de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms han de ser ocupats per personal laboral fix.

2. Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu i el grup, el subgrup i la categoria professional en els quals es contracta el treballador.

3. El personal de nou ingressat al qual s'hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

Treballadors del grup A: 6 mesos

Treballadors del grup B: 6 mesos

Treballadors del grup C: 4 mesos

Treballadors del grup D: 2 mesos

Treballadors del grup E: 2 mesos

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, amb les limitacions que estableix aquest Conveni i, durant aquest període, qualsevol de les dues parts pot rescindir la seva relació de treball.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment, sense solució de continuïtat, hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà d'un contracte temporal, se'ls computarà el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

Article 30

Contractació temporal

1. Les necessitats no permanents de personal s'atendran mitjançant la contractació de personal temporal en la modalitat contractual més adient de les que preveu l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors i de la normativa de desenvolupament. En concret, es podrà contractar personal temporal en els supòsits següents:

a) Per executar obres i per prestar determinats serveis corresponents a alguna de les inversions incloses en el pressupost municipal a càrrec d'aquest.

b) Per causa d'un increment temporal o excepcional del volum de treball que no es pugui cobrir amb la plantilla fixa.

c) Per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma o pacte individual o col·lectiu, o per cobrir places vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament.

d) Per executar programes d'ocupació i plans de formació i inserció que, malgrat que estiguin limitats en el temps, tinguin en principi una

durada incerta i depenguin alhora de fons pressupostaris específics a l'efecte, fins i tot, de finançament o subvencions d'altres administracions públiques.

2. El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituït, s'acabin les tasques per les quals fou contractat o arribi la data de finalització del contracte.

3. Amb caràcter general, els períodes de prova del personal temporal seran la meitat dels terminis que estableix l'article 29 d'aquest Conveni per al personal laboral fix, tret que la durada de la contractació aconselli reduir-los.

4. L'Administració facilitarà als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes formalitzats, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors.

5. La selecció de personal laboral temporal serà feta, llevat dels casos d'urgència degudament motivats, pels mateixos sistemes selectius que el personal laboral fix, si bé les convocatòries podran publicar-se a la premsa comarcal amb una reducció, si cal, dels terminis.

Excepcionalment, per causa d'urgència, es podrà procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria. En aquest cas, el personal s'haurà de seleccionar d'acord amb criteris objectius i tindran preferència, en primer lloc, els aspirants que hagin superat totes o algunes de les proves de processos selectius convocats per cobrir places iguals o similars, per aquest ordre.

Només es recorrerà als serveis públics d'ocupació per a la contractació de personal de programes d'ocupació i plans de formació i inserció, quan així estigui previst a la resolució o acord de concessió d'aquests plans o programes.

Article 31

Preavís de cessament voluntari

1. El treballador fix que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Ajuntament o organisme autònom amb l'antelació següent:

Treballadors adscrits al grup A: 2 mesos

Treballadors adscrits al grup B: 2 mesos

Treballadors adscrits al grup C: 1 mesos

Treballadors adscrits al grup D: 1 mesos

Treballadors adscrits al grup E: 1 mesos

2. La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit. El treballador haurà de signar aquesta notificació, per duplicat, i se li retornarà un exemplar amb el justificant de recepció.

3. La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

4. Serà d'aplicació al personal temporal el que disposen els 3 apartats anteriors, excepte l'antelació en la comunicació de cessament que serà la meitat de la prevista al paràgraf primer d'aquest article.

Article 32

Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal la servei de l'Administració pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal

al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; la Llei 53/1984, de 26 de desembre; el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals i, de forma supletòria, el Decret 98/1985, d'11 d'abril.

CAPÍTOL 5

Suspensió i extinció del contracte de treball

Article 33

Suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45-48 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva del seu lloc de treball i còmput del període a l'efecte d'antiguitat, en els casos següents:

a) Per maternitat de la dona treballadora: una durada màxima de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió.

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

h) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys: la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per a cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, sia a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, sia a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors de més de 6 anys si són menors discapacitats o minusvàlids o si, per les seves circumstàncies i experiències personals o pel fet de provenir de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en el present article

podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

c) En els supòsits de risc durant l'embaràs, en els termes previstos als articles 26.2 i 26.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

d) Compliment del servei militar obligatori o voluntari o servei social substitutori.

Durant aquest període se suspèn el contracte pel temps que duro el servei i tornarà a ser vigent des del moment de la reincorporació efectiva al lloc de treball, que s'haurà de produir en el termini màxim de 30 dies naturals a comptar des de la seva finalització.

e) Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

f) Prestació de serveis de caràcter temporal en organismes o en programes de cooperació internacional.

El treballador haurà d'incorporar-se a la feina en el termini màxim d'1 mes a partir de la finalització del servei. En cas de no efectuar la sol·licitud de reingrés passarà a la situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim de 2 anys.

g) Nomenament d'alt càrrec pels governs de l'Estat, de les comunitats autònomes o de l'Administració local o incorporació, amb nomenament com a personal eventual, en els seus respectius àmbits. Dintre dels 30 dies següents al cessament, el personal afectat conservarà el dret a reprendre la situació que tenia abans del nomenament així com a reincorporar-se al lloc de treball. En cas de no efectuar el reingrés en el termini esmentat passarà a la situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim de 2 anys.

h) Suspensió provisional de treball durant la tramitació d'expedient disciplinari i suspensió disciplinària per sanció.

i) Invalidesa permanent del treballador quan, a judici de l'òrgan de qualificació, es prevegi que ha de ser objecte d'una revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, de conformitat amb el que disposa l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34

Excedència voluntària

a) Per interès particular

Els treballadors fixos amb almenys 1 any d'antiguitat al servei de l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms podran sol·licitar una excedència voluntària, la qual es concedirà dins del termini màxim de 30 dies a partir de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a 2 anys ni superior a 5, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només podrà exercir-se una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, tret del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés, en l'àrea o a qualsevol altre lloc, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix subgrup que es produeixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència.

La negativa del treballador a reincorporar-se al lloc de treball proposat o a participar en els concursos que li hagin ofert documentalment comporta la renúncia al seu dret per desistiment voluntari així com l'extensió de la relació contractual.

b) Per tenir cura de fills, ascendents i descendents

1. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data del seu naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i al fet que aquest període es computi a l'efecte d'antiguitat.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Si abans de la finalització del període d'excedència per tenir cura dels fills no se sol·licita el reingrés al servei actiu amb 15 dies d'antelació, el treballador serà declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim de 2 anys.

2. A l'efecte del que disposa aquest article, l'acolliment de menors tindrà els mateixos efectes que l'adopció durant el seu temps de durada.

3. Els treballadors tindran dret a passar a la situació d'excedència per tenir cura personalment del seu cònjuge, persona amb la qual convisquin maritalment o com a parella de fet acreditada fe-faentment, i dels ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que ho necessitin, per causa d'incapacitat o malaltia greu degudament acreditades per un període màxim d'1 any.

Els treballadors tindran dret que se'ls computi el temps de permanència en aquesta situació d'excedència a l'efecte d'antiguitat i a reingressar al servei actiu.

c) Per aplicació de la normativa d'incompatibilitats

Seràn declarats en situació d'excedència voluntària els treballadors municipals que es trobin en situació de servei actiu en qualsevol cos o escala de qualsevol de les administracions públiques o que passin a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic. Podran romandre indefinidament en aquesta situació mentre persisteixin les causes de la incompatibilitat.

d) Per agrupació familiar

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de 2 anys i màxima de 5, als treballadors amb cònjuge o persona que hi convisqui que acreditat fe-faentment que resideix en una altra província o illa pel fet d'haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu, com a funcionari de carrera o com a contractat laboral, en qualsevol administració pública, organis-

me públic o entitat gestora de la Seguretat Social, així com en òrgans constitucionals o del poder judicial.

Abans de finalitzar el període de 5 anys s'haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu; en cas de no fer-ho, es declararà d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular per un període mínim de 2 anys.

e) Efectes de l'excedència voluntària sobre l'antiguitat i la promoció.

Als treballadors en situació d'excedència voluntària, a excepció dels casos d'excedència per tenir cura de fills, cònjuge, ascendents i descendents, no se'ls computarà el temps en aquesta situació a efectes d'antiguitat ni de promoció. En cap cas meritiran drets econòmics.

Article 35

Excedència forçosa

1. Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. Es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic o funció sindical electiva (d'acord amb els estatuts del sindicat d'àmbit provincial o superior) que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al de cessament del càrrec públic o funció sindical, i es produirà la reincorporació de forma immediata. En cas de no efectuar-se la sol·licitud de reingrés en l'esmentat termini, el treballador passarà a la situació d'excedència voluntària o per interès particular per un període mínim de 2 anys.

2. Es trobarà en aquesta situació el personal que sol·liciti el reingrés al servei actiu una vegada complerta la pena de suspensió de sou i feina i al qual no el sigui concedit en el termini de 6 mesos.

3. També es produirà l'excedència forçosa quan hi hagi privació de llibertat per sentència condemnatòria ferma sense perjudici que per expedient disciplinari s'adoptin les mesures corresponents o que la sentència condemni a pena d'habilitació.

4. Els excedents forçosos no podran desenvolupar activitats en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual, sigui de naturalesa laboral o administrativa, llevat dels susceptibles d'autorització, d'acord amb el que disposa el règim d'incompatibilitats. L'obtenció d'un lloc de treball o la realització d'una activitat en l'esmentat sector determinarà que passi a la situació d'excedència voluntària per aplicació de la normativa d'incompatibilitats.

Article 36

Reingressos

El treballador que sol·liciti el reingrés després d'una excedència tindrà dret a ocupar la primera vacant (la cobertura de la qual resulti necessària) que es produeixi en el mateix grup professional, i, si s'escau, en la titulació i l'especialitat seva, sempre que no es trobi compresa entre les places ofertes en concurs de trasllat o de promoció o convocada per procés selectiu. Si no hi ha cap vacant en el seu grup i, en canvi, n'hi ha en un grup professional inferior, dintre de la seva especialitat, podrà optar per aquesta o bé esperar que es produeixi aquella.

En el supòsit que opti per ocupar una vacant d'inferior grup professional, percebrà les retribucions corresponents a aquesta, i mantindrà

l'opció a ocupar la vacant que es produeixi en el seu grup professional.

Article 37

Extinció del contracte de treball

1. El contracte de treball s'extingirà en els supòsits establerts en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

2. En el supòsit d'acomiadaments disciplinaris declarats improcedents per raons de fons, si l'Ajuntament opta per la indemnització haurà d'informar de la decisió adoptada la CIVEA, en el termini de 15 dies des de la notificació de la sentència.

Article 38

Jubilació

1. Amb caràcter general, la jubilació serà obligatòria quan el treballador compleixi els 65 anys d'edat.

2. L'edat de jubilació establerta amb caràcter general en el paràgraf anterior no impedirà que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació; en aquests supòsits, la jubilació es produirà quan el treballador hagi completat els esmentats períodes de carència en la cotització a la Seguretat Social.

3. Complerts els 60 anys, el treballador podrà sol·licitar la jubilació anticipada sempre que compleixi els requisits establerts en la legislació vigent.

CAPÍTOL 6

Condicions econòmiques

Article 39

Discussió pressupostària

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

Article 40

Estructura salarial

1. L'estructura salarial del present Conveni és la següent:

- Sou base
- Pagues extraordinàries
- Altres retribucions de caràcter personal:
 - Complement de garantia personal
 - Complement d'antiguitat
 - Complements salarials:
 - Complement de comandament
 - Complement de jornada especial
 - Complement de productivitat
 - Hores extraordinàries
 - e) Percepcions no salarials: indemnitzacions

2. L'estructura salarial i l'import dels conceptes retributius previstos en aquest Conveni seran aplicats a tot el personal subjecte a l'àmbit d'aquest Conveni, en els termes que resultin del mateix Conveni, llevat que, en els programes o projectes que l'Ajuntament desenvolupi en col·laboració o amb el finançament d'altres administracions públiques, aquestes

estableixin una altra estructura o salaris diferents.

Article 41

Sou base

És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup, subgrup, categoria professional al qual pertany i jornada ordinària. La seva quantia és la que s'indica a la taula següent:

GS: grup/subgrup; M: mensual;
A: anual (sense antiguitat).

GS	M	A
A1	322.799	4.519.186
A2	270.155	3.782.170
B1	227.178	3.180.492
B2	207.100	2.899.400
C1	195.576	2.738.064
C2	189.044	2.646.616
D1	163.855	2.293.970
D2	154.752	2.166.528
E1	148.750	2.082.500
E2	108.180	1.514.520
E3	54.090	757.260

Article 42

Complement de garantia personal

Amb independència de la jornada laboral i horari que realitzin els treballadors, s'han de respectar *ad personam* les diferències salarials entre el sou base que estableix aquest Conveni i el salari real que els treballadors estaven percebut, amb excepció del complement de productivitat. La diferència entre ambdós conceptes s'abonarà en concepte de complement de garantia personal.

Article 43

Complement d'antiguitat

El personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb la taula següent:

G: grup; M: mensual; A: anual.

G	M	A
A	6.315	88.410
B	5.053	70.742
C	3.792	53.088
D	2.533	35.462
E	1.900	26.600

Aquest complement personal s'abonarà per cada 3 anys complerts de prestació de serveis. En cas de canvi de grup s'aplicarà la normativa de discriminació de triennis que regeix per als funcionaris públics.

Article 44

Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, l'una al mes de juny i l'altre al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base i, si s'escau, el complement de garantia personal, triennis, complement de comandament i complement de jornada especial.

Article 45

Complement de comandament

S'estableix amb la finalitat de remunerar

aquells treballadors que ocupin llocs de treball que suposin una especial responsabilitat, lligada a l'exercici de funcions de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control. La percepció d'aquest concepte és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries i la seva quantia queda fixada segons la taula següent:

G: grup; M: mensual; A: anual.

G	M	A
A1	35.867	502.138
A2	30.017	420.238
B1	25.242	353.388
B2	23.011	322.154
C1	21.731	304.234
C2	21.000	294.000
D1	18.206	254.884
D2	17.195	240.730

Aquest complement es percebrà solament durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades.

Article 46

Complement de jornada especial

El personal laboral que realitzi una jornada de 40 hores setmanals percebrà aquest complement que queda fixat en les quantitats de la taula següent:

GS: grup/subgrup; M: mensual; A: anual.

GS	M	A
A1	24.764	346.696
A2	20.275	290.150
B1	17.428	243.992
B2	15.888	222.432
C1	15.004	210.056
C2	14.502	203.028
D1	12.570	1175.980
D2	11.872	166.208
E1	11.411	159.754
E2	—	—
E3	—	—

El personal que realitzi una jornada especial inferior a 40 hores setmanals percebrà aquest complement de forma proporcional a les quantitats esmentades anteriorment.

Article 47

Complement de productivitat

Serà aplicable al personal laboral de l'Ajuntament de Vic el que disposa l'article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, sobre el complement de productivitat dels funcionaris locals.

Article 48

Hores extraordinàries

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

Les hores extraordinàries no es diferenciaren econòmicament en funció dels dies o hores i es compensaran, a elecció del treballador, amb el

mateix temps de descans o amb els imports següents:

- Grup A: 3.435 PTA
- Grup B: 2.784 PTA
- Grup C: 2.218 PTA
- Grup D: 1.964 PTA
- Grup E: 1.628 PTA

Article 49

Indemnitzacions

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

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

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

Article 50

Incrementos de retribucions

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

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

3. És voluntat de la corporació que, en el termini de vigència d'aquest Conveni, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del Decret legislatiu 1/1997. 4. En el supòsit que la LPGE reconegui millores econòmiques de caràcter general o aquestes siguin establertes en disposicions normatives no bàsiques, el pressupost municipal inclourà les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

Article 51

Nòmimes

1. La reordenació dels conceptes salarials en els fulls acreditatius de la recepció de salaris o nòmimes s'ha d'adaptar al que estableix aquest Conveni. A les nòmimes s'especificarà amb detall tots els conceptes salarials, incloses les hores extraordinàries.

2. La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de l'Ajuntament de Vic per tal d'adaptar-los al que disposa l'apartat anterior, no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors.

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

4. El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal laboral serà l'últim dia de cada mes.

Article 52

Estructura salarial del personal de plantilla

Mentre no s'aprovi la relació de llocs de treball a què es refereix l'article 10 d'aquest Conveni, el personal laboral que ocupi llocs de treball inclosos en el catàleg percebrà les retribucions fixes i periòdiques que li corresponguin d'acord amb l'esmentat catàleg aprovat per la Corporació.

CAPÍTOL 7

Condicions salarials

Article 53

Ambit d'aplicació

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

Article 54

Fons social

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

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

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

Article 55

Prèstecs i bestretes

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

Article 56

Assistència jurídica i responsabilitat civil

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

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

gència i ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment de les normes.

Article 57

Assegurança de vida

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

Article 58

Pla de pensions

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

Article 59

Indemnització per les despeses del carnet de conduir

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

Article 60

Dret a la intimitat

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

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

CAPÍTOL 8

Condicions professionals

Article 61

Formació professional

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

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

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

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

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

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

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

4. L'assistència a cursos de formació externa que tinguin relació directa amb el lloc de treball i que es desenvolupin dintre de la jornada laboral haurà de ser autoritzada prèviament per l'Ajuntament. En aquest cas, l'Ajuntament abonarà els drets de matrícula i les despeses de desplaçament i dietes. Si el desenvolupament del curs és fora de la jornada laboral, l'Ajuntament finançarà igualment els drets de matrícula si, amb la sol·licitud prèvia de l'interessat, considera que té relació amb el lloc de treball i és necessari per al seu desenvolupament i així ho notifica a l'interessat. Per poder rebre el finançament de l'Ajuntament, en cada cas, el personal haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui interessar l'Ajuntament.

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

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

Article 62

Selecció de personal

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

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

3. Es reservarà un percentatge del 3% del total de les places de cada oferta pública de tre-

ball perquè puguin ser proveïdes per candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%. Si aquestes places no es cobreixen, s'acumularan a les del personal sense discapacitat.

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

Article 63

Promoció interna

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

2. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs oposició. No obstant això, per a la promoció dels grups de titulació E, D i C (categories laborals equivalents), s'utilitzarà la modalitat de concurs, mitjançant la superació de cursos de formació específics o la superació de proves de caràcter pràctic vinculades a les funcions pròpies de la plaça convocada.

Article 64

Provisió de llocs de treball

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

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

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

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

Article 65

Mobilitat

1. La mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball s'haurà de realitzar tenint en compte les sol·licituds que es presentin en el Departament de Recursos Humans. Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn promoguts per la corporació s'hauran de justificar per necessitats del servei, i mai

no hauran de ser mesures coercitives o sancions sense expedient. Abans de la resolució s'haurà d'informar els afectats. De manera especial s'haurà de procurar que els canvis d'horari o de torn no signifiquin una molèstia per a l'interessat.

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

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

4. La mobilitat funcional s'haurà de realitzar amb les garanties i els requisits de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 66

Funcionarització del personal laboral

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

Article 67

Minva de la resistència física

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

CAPÍTOL 9

Prevenició de riscos i salut laborals

Article 68

Prevenició de riscos i salut laborals

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

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

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

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

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

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

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

7. Es procedirà a reservar espais d'aparcament de vehicles per als treballadors amb discapacitats físiques, sempre que sigui possible.

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

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

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

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

- a) Reconeixements mèdics a treballadors amb risc.
- b) Vigilància biològica de l'exposició (anàlítica segons contaminant) als treballadors exposats.
- c) Estadístiques (epidemiologia).
- d) Elaboració de la documentació que requereix l'article 23.d) de la Llei de prevenició de riscos laborals.
- e) Coordinació i entrenament per a la prestació dels primers auxilis.
- f) Assessorament al Comitè de Seguretat i Salut.
- g) Visites per a assessorament sobre vigilància de la salut en l'avaluació de riscos i el pla d'actuació preventiva.
- h) Campanya anual d'educació sanitària sobre el conjunt de riscos que afecten l'empresa.

Article 69

Revisió mèdica

1. Es farà una revisió mèdica anual, que serà de caràcter voluntari per al treballador, el

resultat de la qual s'enviarà directament des del centre mèdic al domicili del treballador, sense que l'Ajuntament rebi comunicació del resultat.

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

Article 70

Material i vestuari

1. L'Ajuntament ha de proporcionar el material i el vestuari adequats i indispensables per al bon funcionament dels diferents serveis, amb un estudi previ de les especificacions de cada col·lectiu o lloc de treball, elaborat pel Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

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

CAPÍTOL 10

Condicionaments sindicals

Article 71

Libertat sindical

L'Ajuntament de Vic garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest Conveni i a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

Article 72

Garanties i facultats dels representants del personal

Els representants del personal gaudiran de les garanties següents:

1. Accés i lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament, sense pertorbar el desenvolupament de la feina.

2. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.

3. Publicació i distribució de les comunicacions d'interès laboral o social, sense pertorbar el desenvolupament de la feina.

4. Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical i de no ser acomiadat, traslladat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del mandat, com a conseqüència de les accions derivades de la representació.

5. Els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit anual de 180 hores per a tasques de representació, crèdit que es revisarà a través de la CIVEA, any per any, tant a l'alça com a la baixa. Amb l'avis previ al Departament de Recursos Humans, aquestes hores sindicals de crèdit es podran acumular, totalment o parcialment, en un o diversos representants, de conformitat amb la legislació vigent. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva per la Mesa de Negociació o la CIVEA no computaran a l'efecte del crèdit anual, ni tampoc les reunions convocades a instàncies de l'Ajuntament.

Article 73**Drets i facultats del Comitè d'Empresa**

1. Les funcions de representació sindical del conjunt del personal laboral de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms seran realitzades, en els assumptes de caràcter general, pel Comitè d'Empresa, el qual estarà regulada pel seu propi reglament intern.

2. Té dret:

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

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

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

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

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

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

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

Article 74**Assemblees de treballadors**

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

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

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

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

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

Article 75**Drets de les seccions sindicals**

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin una presència d'almenys un 10% en el Comitè d'Empresa, a més dels drets que tenen les seccions dels sindicats ordinaris, tenen 3 facultats o drets específics:

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

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

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

2. Les seccions sindicals dels sindicats ordinaris tenen dret a celebrar reunions, amb la notificació prèvia a l'Ajuntament, a recaptar quotes, a distribuir i rebre informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal de l'Ajuntament i a rebre la informació que els remeti el sindicat.

Article 76**Serveis mínims**

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

Article 77**Càlcul dels descomptes en cas de vaga**

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

CAPÍTOL 11**Règim disciplinari****Article 78****Règim disciplinari**

El règim disciplinari aplicable al personal laboral d'aquest Ajuntament serà el que s'estableix per als funcionaris locals en el Reglament de personal de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, i qualsevol altra disposició aplicable.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Al personal que ocupa llocs de treball afectats per l'article 15 de la Llei 30/1984 i que està

en procés de funcionarització no li resultarà d'aplicació aquest Conveni fins que finalitzin aquests processos i, durant aquest període, li serà aplicable, en tot el que no s'oposi al seu règim jurídic, l'Acord de condicions de treball dels funcionaris d'aquest Ajuntament.

Finalitzats els processos selectius abans esmentats, aquest Conveni serà d'aplicació general al personal laboral que no els superi i que continui, en conseqüència, en el règim laboral.

(02.072.068)

RESOLUCIÓ

TRE/1408/2002, de 28 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Ripollet) per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 0810941).

Vist l'Acord de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Ripollet), subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 25 de gener de 2002, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 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 Urbaser, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Ripollet) per a l'any 2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 28 de febrer de 2002

P. S. (Decret 326/1996, de 24 de desembre, art. 5è)

JOAN REVERTER I FABREGAT
Secretari de la Delegació Territorial
de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Ripollet) per a l'any 2002

Assistents:

Per la part social: Manuel Muñoz Rubio (delegat de secció sindical de CCOO) i Miguel Sánchez Segura (assessor sindical de CCOO).

Per la part empresarial: Jordi de Pineda Álvarez (delegat d'Urbaser, SA Catalunya i les Balears) i Jorge Sánchez (cap de Recursos Humans d'Urbaser, SA Catalunya i les Balears).