

CONVENI DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'OLOT

CAPÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

Article 1. ÀMBIT PERSONAL

Aquest conveni afectarà totes les persones que prestin servei a l'Ajuntament d'Olot subjecte al règim laboral.

Igualment és aplicable al personal municipal transferit als organismes autònoms municipals, mentre aquests no tinguin un altre conveni propi. Respectant la diferència de jornada que aquests puguin tenir (compensant econòmicament si es fan més hores que les marcades en aquest conveni).

La Brigada Municipal es regirà, a efectes econòmics, pel Conveni de la Construcció.

El personal eventual es regirà a tots els efectes per la seva normativa específica.

Article 2. ÀMBIT TEMPORAL

El present conveni entrarà en vigor, una vegada firmat per la mesa de negociació, a partir de la seva aprovació definitiva pel ple municipal.

La seva durada serà fins el 31.12.1999 (tindrà una durada de 4 anys)

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts, o fins que no s'arribi a un acord exprés, l'acord resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

La denúncia s'ha de fer amb una antelació mínima de 90 dies naturals a l'acabament d'aquest Conveni, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels noranta dies següents a la denúncia.

Es garanteix el manteniment dels drets esmentats en aquest conveni.

Article 3. CLÀUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM"

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableix aquí.

Article 4. COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ I SEGUIMENT

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

Resta constituïda una comissió mixta, de seguiment, control i desenvolupament, per tal de resoldre els conflictes d' interpretació de caràcter general que poguessin sorgir o li siguin sotmesos.

Aquesta comissió estarà formada per 2 membres representants del personal laboral i 2 membres de la Corporació. Ambdues parts podran acompanyar-se d'assessors, amb veu i sense vot.

Aquesta comissió tindrà, a més de les funcions que en el present conveni es preveuen, la de control de l'absentisme laboral.

CAPÍTOL II

CONDICIONS DE TREBALL

Article 5. JORNADA DE TREBALL

La jornada de treball, per al personal del l'Ajuntament queda de la següent manera:

a) Jornada setmanal ordinària, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal distribuïda de dilluns a divendres de 2/4 de 8 a 3/4 de 3. El nombre d'hores en còmput anual de l'esmentada jornada és de 1552 hores.

b) Per al 1996 la jornada per al personal de la policia municipal, serà de 1728 hores anuals repartides en 8 hores contínues diàries, amb festa els caps de setmana alterns, però per necessitats del servei, el cap de policia podrà disposar altres distribucions, sempre i quan es demostrï aquesta necessitat i d'acord amb el comitè de personal.

Es garantirà el període de descans entre torns de 12 hores.

En cas de sorgir algun problema serà estudiat per la comissió de seguiment.

c) La jornada per al personal adscrit al Museu Comarcal, Casal dels Volcans, patronats, escoles,... serà la que específicament s' estableixi.

d) Excepcionalment podran existir jornades reduïdes per a llocs de treball específic. Igualment, la comissió de govern podrà efectuar modificacions en els horaris de determinats llocs de treball, però sempre d'acord amb els interessats i els representants dels treballadors.

Els treballadors que facin jornada continuada, gaudiran de 30 minuts de descans.

Article 6. CALENDARI LABORAL

Seràn festius els dies que assenyala el calendari de festes oficials de la Generalitat de Catalunya, els dos dies de festa local d'Olot i un dia de festa patronal: St. Rafel pel personal de la Policia Municipal, St. Antoni pel personal de la Brigada Municipal i Sta. Rita per a la resta del personal de l'Ajuntament. Si el dia de festa patronal escau en dissabte o diumenge es traspasarà la festa a divendres o dilluns.

Els dies de festa de l'Administració que corresponen al 24 i 31 de desembre (en aquest cas sempre ha de quedar obert al públic el servei de registre general i d'informació i en horari de 10 a 1 del matí).

Es pot estudiar el cas que es vulgui traslladar a divendres les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, sempre que es pacti amb el comitè d'empresa.

Article 7. VACANCES

Les vacances reglamentàries es faran segons els següents criteris:

1.- Tindran una durada de 23 dies laborables. El personal que, per la seva data d'ingrés no li correspongui fer la totalitat de les vacances, farà la part proporcional.

2.- Amb la finalitat d'ordenar la distribució de l'esmentat període vacacional, s'hauran de seguir els següents criteris:

a) Es realitzaran preferentment els mesos de juny, juliol, agost i setembre, en un sol període o en dos.

b) Excepcionalment, podran fer-se les vacances anuals en un altre període de temps diferent a l'assenyalat anteriorment, prèvia petició del treballador que ha de justificar la necessitat del canvi. Aquest canvi serà atorgat mitjançant un decret d'alcaldia a proposta del regidor delegat de l'àrea i l'informe del cap de secció corresponent, podent ésser consultats els representants dels treballadors.

c) Les vacances de la brigada i la policia municipal es faran segons les necessitats del servei, preferentment del 15 de juny al 31 d'agost.

Article 8. PERMISOS I LLICÈNCIES

El personal municipal podrà disposar dels següents dies de permisos i llicències, llevat que es modifiqui la normativa legal aplicable.

1. PERMISOS

1.1. Preceptius i justificats.

a) Per naixement d'un fill, adopció o acolliment:
- 2 dies si és a la mateixa localitat de residència
- 4 si és en una altra.

b) Per trasllat de domicili:
- 2 dies si és a la mateixa localitat de residència
- 4 si és en una altra.

c) Per concursar en exàmens decisoris en centres oficials, el dia que es porti a terme. S'atendran les peticions de permís que formulin les persones que realitzin torns de nit quan l'examen tingui lloc el matí del dia següent.

d) Per deure inexcusable de caràcter públic, el temps indispensable per complir-lo.

e) Per preparació d'oposicions al propi Ajuntament: 4 dies.

f) Per mort o malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar fins a 2n. grau de consanguinitat:
- 2 dies si és a la mateixa localitat de residència
- 4 si és en una altra.

Els dies seran considerats naturals excepte en els casos molt greus, que es consultarà a la comissió d'interpretació i seguiment.

g) Per visita mèdica del propi interessat o familiar de 1r. grau, per malaltia greu d'aquest, el temps indispensable (sempre es portarà el justificant mèdic i s'avisarà amb antelació)

1.2 Preceptius no justificables

El personal municipal tindrà dret a gaudir, en el decurs de l'any, de nou dies per a assumptes particulars distribuïts a conveniència seva.

Els nou dies s'agruparan preferentment durant la setmana de Nadal i Setmana Santa seguint dos torns de treball però sempre oberts a variacions. Concretament, en el cas de la brigada i la policia municipal aquestes variacions seran prèviament pactades amb el comitè d'empresa.

La resta de dies de lliure disposició es podran sol·licitar al llarg de l' any.

Aquests dies de permisos estaran subjectes a les següents limitacions:

a) No podran acumular-se al període anual de vacances reglamentàries, exceptuant el permís de maternitat, matrimoni o formació de parella.

b) Serà necessària l'autorització del cap de la secció amb un informe previ i la comunicació al cap de personal.

c) Amb la finalitat de no destorbar el servei en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds es garantirà la cobertura dels diferents serveis.

d) El període anual, als efectes de distribució d'aquests dies de llicència, serà comptabilitzat dins el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de gener de l' any següent.

e) Totes les sol·licituds de llicències i permisos, en cas de negació, es contestaran en un termini màxim de 24 hores.

1.3 Reduccions de jornades o pauses

a) El treballador que té cura d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït psíquic o físic que no desenvolupa cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada d'un terç o la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les seves retribucions, tant bàsiques com complementàries amb inclusió dels triennis.

b) En casos degudament justificats, per incapacitat física de la parella, del pare o de la mare, si conviu amb el treballador, es pot demanar també, amb les mateixes condicions abans esmentades, la reducció de la jornada.

c) Per a un fill de menys de 9 mesos el permís és d'una hora diària. Aquest període de temps pot dividir-se en dues fraccions de mitja hora en començar la jornada i en acabar-la (aquest permís serà retribuït)

2. LLICENCIES

2.1 Es podran concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 3 mesos cada 2 anys, i se subordinarà a les necessitats del servei. El treballador conservarà el dret a reingrés del seu lloc de treball.

2.2 La llicència per matrimoni o formació de parella estable serà de 15 dies.

2.3 Per maternitat, 16 setmanes sense interrupció, ampliables per part múltiple a 18 setmanes. El període de permís es distribuirà a criteri de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posterior al part, el pare podrà fer ús d'aquestes setmanes per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, en el cas que la mare i el pare treballin, en iniciar-se el període de llicència per maternitat la mare podrà optar perquè el pare gaudeixi fins a quatre de les últimes setmanes, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

3. EXCEDÈNCIES

3.1 VOLUNTÀRIES

a) Per interès particular, la seva concessió resta condicionada a les necessitats temporals del servei. Aquesta excedència no pot declarar-se fins que el treballador hagi complert 3 anys de treball efectiu a l'administració, immediatament anteriors, i no s'hi pot romandre menys de 2 anys continuats ni més del nombre d' anys equivalents als que el treballador acreditï haver fet en qualsevol administració pública, amb un màxim de 15.

La falta de petició de reingrés al servei actiu dins el període de duració de l'excedència voluntària per interès particular comportarà la pèrdua de la condició de treballador de l'Ajuntament.

b) Excedència voluntària per agrupació familiar. Es pot concedir amb una duració mínima de 2 anys i màxima de quinze, als treballadors que la seva parella resideixi en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari o com a laboral en qualsevol administració pública.

c) Excedència per atendre un fill natural o adoptiu a comptar des de la data de naixement del nen (com a màxim poden ésser 3 anys), durant el primer any els treballadors en aquesta situació tenen dret a la reserva de lloc de treball i còmput de temps a efectes de triennis, transcorregut aquest període la reserva serà a un lloc de categoria equivalent, igual nivell i retribució i amb el mateix còmput de temps a efectes de triennis.

d) Excedència voluntària incentivada. Sol·licitant aquesta excedència es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic, excloses les pagues extraordinàries, obtingudes en l'últim lloc de treball, per cada any complet de serveis efectius i amb un màxim de dotze mensualitats. Té una duració de 5 anys.

El reingrés d'excedència es produirà a petició del treballador almenys 15 dies abans d'acabar el termini assenyalat per a l'excedència de què gaudeixi i/o amb ocasió de vacant igual o similar categoria a la seva.

3.2 SERVEIS ESPECIALS

a) Per complir el servei militar o la prestació social substitutòria. En aquest supòsit se li reservarà la plaça que venia ocupant.

b) La resta de supòsits són previstos a la Llei 30/84, de 2 d'agost, punt 29.2.

El cessament en la condició que va originar la situació administrativa de serveis especials, l'ha de notificar l'interessat a l'administració d'origen en el termini de 10 dies des que es produeixi l'acabament del termini sol·licitat.

Article 9. SELECCIÓ DE PERSONAL

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

Les proves de selecció de personal seran sempre equivalents, tant per al personal subjecte a contracte laboral com per al personal funcionari.

El comitè aportarà suggeriments a la confecció de les bases, abans de ser considerades pel Ple. Un membre nomenat pel comitè formarà part dels tribunals en les proves que es realitzin i en la seva valoració.

Article 10. PROMOCIÓ INTERNA I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1. El personal municipal tindrà dret a la promoció interna, sempre que compleixi les condicions inherents a les esmentades places i superi les proves corresponents.

2. Concursos per a provisió de llocs.

2.1. Les convocatòries només podran exigir els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla.

2.2. En el cas que els barems prevegin puntuacions obertes, les haurà de valorar el tribunal.

2.3. La convocatòria dels concursos es comunicarà al personal mitjançant anuncis al tauler d'anuncis i es notificarà als caps de les dependències, amb l'encàrrec de fer-la extensiva als seus subordinats.

2.4. En les sol·licituds que presentin els interessats hi faran constar l'ordre dels llocs objecte del concurs als quals opten. Adjuntaran tota aquella documentació que considerin oportuna i que haurà de ser valorada com a mèrits, sempre que no consti ja en el seu expedient personal.

3. Treballs de categoria superior.

Quan es desenvolupin funcions de categoria superior s'haurà de cobrar el salari d'aquesta, encara que es mantingui la mateixa categoria.

Article 11. MOBILITAT

Els òrgans competents en matèria de personal tindran la possibilitat d'adscriure els treballadors en llocs de treball diferents. També estudiaran les peticions que hi puguin haver per part del personal.

En aquells supòsits de treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament prèvia sol·licitud del treballador, estudiarà la possibilitat del canvi de lloc de treball.

Es tindrà una consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc de treball, a les persones majors de 55 anys i a les que realitzin torn de nit, sobretot si tenen justificació mèdica suficient.

Pel que fa a la mobilitat dels treballadors, per a la resta de supòsits, s'estarà a la normativa general.

CAPÍTOL III
CONDICIONS SOCIALS

Article 12. AJUDES FAMILIARS

- | | |
|--|--------------|
| a) Per naixement d' un fill, acolliment o adopció | 20.000 ptes. |
| b) Per matrimoni o formació de parella (demostrat amb certificat de convivència) | 20.000 ptes. |

Aquestes ajudes s'atorgaran per un acord de la Comissió de Govern, prèvia justificació dels fets que les motiven.

Article 13. MALALTIA O ACCIDENT

La integració del règim dels funcionaris de l'administració local en el règim general de la Seguretat Social, aprovada per real decret 480/1993, de 2 d'abril, implica l'aplicació de la normativa de la Seguretat Social.

El comunicat de baixa, s' haurà de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa, amb les corresponents confirmacions de baixa setmanals. L'Ajuntament abonarà el 100% de la mensualitat íntegra.

La comissió d'interpretació i seguiment supervisarà les baixes i, en cas d'un ús indegut, es dictaminarà treure la productivitat i/o, en últim cas, s'aplicarà la legislació sancionadora corresponent: s' abonarà el 100% els tres primers dies, el 80% del 4t. al 21è. dia i el 75 % a partir del 22è. L'Ajuntament es reserva el dret de que el treballador hagi de passar revisió amb el metge de l'empresa o especialista.

Article 14. REVISIÓ MEDICA

Es farà al treballador una revisió mèdica anual voluntària adequada a les característiques laborals, amb càrrec a la Corporació.

El resultat d'aquesta es remetrà directament del centre mèdic al domicili del treballador.

La Corporació i el comitè coneixeran els resultats globals relacionats amb la patologia laboral per tal d'adoptar mesures per a esmenar les deficiències informades.

Article 15. AJUTS ESPECIALS

15.1 Ajuda per a disminuïts físics o psíquics.

Els treballadors que tinguin al seu càrrec un familiar amb incapacitat física o psíquica, de fins al 1r. grau de consanguinitat, convisqui en el seu domicili i no rebi ingressos personals, rebran l'ajuda de 30.000 ptes. al mes, sempre que reuneixin les següents condicions:

- a) Que no rebin d'una altra administració cap ajuda per la incapacitat i acreditin que no poden assistir a cap centre assistencial o rehabilitador de la comarca. En cas que s'estigui

rebut ajuda econòmica d'altres administracions públiques i aquesta no arribi al límit assenyalat en el paràgraf anterior, la Corporació abonarà la diferència.

b) Que hi hagi informe del servei mèdic de la Corporació.

El treballador estarà obligat a comunicar immediatament a l'Ajuntament qualsevol modificació en la situació de la incapacitat que sigui determinant de la supressió de l'ajut.

15.2 Altres ajudes.

a) Per a l'adquisició d'aparells ortopèdics, pròtesis vitals que estiguin cobertes per la Seguretat Social i sempre que el seu cost sigui superior al 20% del salari mensual de l'empleat públic, l'Ajuntament avançarà els diners necessaris, que hauran de ser retornats en ser abonats per la Seguretat Social, tot això sens perjudici dels ajuts previstos a l'apartat a) del punt anterior.

b) Les sol·licituds es presentaran al registre general i la comissió d'interpretació i seguiment n'estudiarà la concessió. Serà obligatori presentar el rebut, la factura o el justificant.

Article 16. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

a) La Corporació garanteix l'assessorament i defensa jurídica de tots els treballadors subjectes a aquest conveni que puguin necessitar-los a causa de conflictes derivats de la prestació dels serveis.

b) L'assegurança de responsabilitat civil de l'Ajuntament ha de garantir la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials.

c) L'Ajuntament garanteix la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels juristes municipals. En cas de desacord del treballador se sol·licitarà un informe als representants dels treballadors.

S'amplia la garantia jurídica les 24 hores del dia per al personal de la policia municipal, sempre que es demostrï la relació del fet amb el càrrec que s'ocupa.

Article 17. ASSEGURANCES

Es garantirà la responsabilitat econòmica derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel Consistori a través dels seus responsables directes. A aquests efectes, s'augmentarà, en el que calgui la cobertura de l'actual pòlissa.

També es mantindran les cobertures i condicions de l'actual pòlissa per obres.

Article 18. PERMÍS DE CONDUIR.

El personal amb funcions de conductor a qui es retiri el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, serà incorporat a un altre lloc de treball mentre duri la sanció i percebrà el mateix sou de la seva categoria.

L'Ajuntament pagarà, al personal amb categoria de conductor que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'import de la renovació dels permisos de conducció (taxa i revisió) necessaris per a desenvolupar la seva tasca (el permís de primera per als conductors de camions de la brigada municipal i el B2 per a la policia).

Article 19. FORMACIÓ

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors. L'Ajuntament els la proporcionarà i facilitarà.

Facilitarà als treballadors que estudiïn amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional el temps necessari per assistir al centre docent, mitjançant la distribució de la jornada, hores a canvi de vacances, reducció de la jornada i retribució, en la mesura que el servei ho permeti.

Facilitarà la formació dels diversos col·lectius organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres externs. També facilitarà l'assistència a cursos sindicals als representants del personal, dins de les hores sindicals reconegudes legalment.

La comissió d'interpretació i seguiment serà l'encarregada de desenvolupar la política de formació convinguda i l'elaboració i el seguiment d'un pla de formació.

Per aconseguir dur a terme aquests cursos, l'Ajuntament, conjuntament amb els representants dels treballadors, sol·licitaran recursos i subvencions a l' Administració Central o d'altres Administracions.

La superació dels cursos servirà com a puntuació per a la promoció interna.

Els cursos es concediran seguint la següent normativa:

- a) Es primaran els cursos col·lectius davant els específics.
- b) Quan un curs abasti un departament, solament hi podrà assistir el 50% del personal.
- c) L' Ajuntament abonarà el 75% de la matrícula.
- d) Tindran preferència els cursos relacionats amb la creació d'una àrea nova o d'un servei nou.

La comissió estudiarà totes les sol·licituds, les quals hauran d'ésser presentades amb una antelació de quinze dies.

Article 20. SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL I SALUT LABORAL

Es constituirà una comissió especial de seguretat, higiene i salut laboral, integrada pel mateix nombre de representants de la Corporació i dels treballadors, en la qual s'integrarà, si escau, el personal tècnic oportú en qualitat d'assessor. Aquesta comissió serà l'encarregada de formular i desenvolupar propostes i negociar un pla de seguretat, higiene i salut laboral.

Article 21. BESTRETES DE RETRIBUCIONS

El personal que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de dues mensualitats íntegres a retornar amb descomptes a la nòmina, en un màxim de 24 mensualitats improrrogables. L'avançament s'atorgarà si respon a necessitats de:

- * Qüestions mèdiques no cobertes per la Seguretat Social.
- * Trasllat, compra, rehabilitació o desnonament de l'habitatge.
- * Pagaments improrrogables de la unitat familiar o situacions de necessitat anàlogues.

Aquestes circumstàncies s'hauran de justificar prèviament i es tindrà en compte:

- * Si es demana per primer cop.
- * La situació econòmica de la unitat familiar.
- * Si entre la cancel·lació d'una bestreta i la sol·licitud d'una altra han passat 3 mesos.

* En circumstàncies molt especials la comissió estudiarà l'ampliació de la quantia i/o el termini de devolució.

Article 22. FONS PER A ESTUDIS

S'establirà una quantitat suficient en el pressupost municipal destinada a atendre les peticions dels treballadors, sempre i que el que s'estudiï estigui relacionat amb l'Ajuntament. Les sol·licituds se sotmetran a la comissió. Aquestes ajudes s'abonaran en un sol cop el mes d'octubre prèvia la convocatòria anual per al curs que s'inicia.

a) Ajudes per a estudis dels fills dels treballadors:

* Educació infantil	3.000 ptes.
* Primària (fins a 12 anys)	3.500 ptes.
* Secundària (12 a 16 anys)	5.500 ptes.
* Batxillerat, FP	8.000 ptes.

b) Ajudes per a estudis dels treballadors

* Graduat escolar, certificat, F.P. 1r. grau	20.000 ptes.
* BUP, COU, F.P. 2n. grau	30.000 ptes.
* Estudis tècnics superiors i universitaris	import de la matrícula
* Post-grau	50% de la matrícula

Article 23. INDEMNITZACIONS PER JUBILACIONS AVANÇADES

a) L'Ajuntament avançarà des del primer mes la pensió íntegra de jubilació dels treballadors, segons allò calculat a l'expedient de jubilació, mentre la Seguretat Social no l'aboni directament. En el primer pagament que rebin els treballadors d'aquesta, retornaran la quantitat avançada.

b) Per a la jubilació avançada voluntària dels treballadors, l'Ajuntament satisfarà una indemnització segons el següent escalat:

* Jubilació als 60 anys	1.500.000 ptes.
* " 61 "	1.250.000 ptes.
* " 62 "	1.000.000 ptes.
* " 63 "	750.000 ptes.
* " 64 "	500.000 ptes.

La percepció de les esmentades indemnitzacions s'acreditarà des de la data de sol·licitud de jubilació, amb un marge d'almenys un mes des que es compleix l'edat corresponent.

c) Quan s'iniciï un expedient de jubilació per invalidesa o disminució de les facultats físiques o psíquiques, a petició de l'interessat o per part de l'Ajuntament, s'avançarà al treballador, fins que finalitzi el procés, el tant per cent que la llei estableix del càlcul de la pensió que es preveu, la qual, un cop obtinguda, s'ha de retornar.

El treballador pot sol·licitar l'acabament progressiu d'activitat. Aquesta pot ser sol·licitada pels treballadors a qui faltin 5 anys per a la jubilació forçosa. Podran sol·licitar la reducció de la jornada fins a la meitat, sempre que les necessitats del servei ho permetin amb la conseqüent reducció de retribucions.

Article 24. PLA DE TREBALL

Es poden fer plans de treball que contindran, de forma conjunta, les actuacions a desenvolupar per a l'òptim desenvolupament dels recursos humans, (BOE núm. 313 art.15,16 Títol II Normes de funció pública).

CAPÍTOL IV

CONDICIONS SINDICALS

Article 25. DRETS SINDICALS

Els drets sindicals són els reconeguts per la Llei 9/87, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació dels Funcionaris, de la Llei orgànica 11/85, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i per la Llei 23/85, de 23 de juliol, de la Funció Pública de la Generalitat i el decret 214/90 i l'Estatut dels Treballadors. Es reconeix la possibilitat d'establir les fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.

La Corporació reconeix expressament les següents facultats a les diferents agrupacions sindicals que s'han presentat a les eleccions:

- a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials dels diferents centres de treball i plantejar-les davant la Corporació i representants dels treballadors.
- b) Convocar assemblees dels centres de treball.
- c) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen i dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.
- d) Disposar de 10 hores mensuals per a un delegat de la secció sindical.
Les assemblees de les seccions sindicals es portaran a terme fora de l'horari de treball. Si hi ha afectats que han de prestar serveis durant la celebració d'aquestes assemblees se'ls facilitarà l'assistència i es procurarà que els serveis quedin coberts.

Article 26. GARANTIES I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Els representants legals dels treballadors gaudiran de les següents garanties i drets:

- a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que interrompin el normal funcionament de les corresponents unitats.
- b) La distribució lliure de tot tipus de publicacions, referents a qüestions professionals o sindicals.
- c) S'escoltaran els representants dels treballadors en els expedients disciplinaris a què poguessin ser sotmesos els seus membres durant el període del seu mandat i durant l'any immediatament següent, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.
- d) Disposar d'un crèdit de 15 hores mensuals dintre de la jornada de treball i retribuïdes com a treball efectiu.

e) No ser traslladats ni sancionats durant el termini de l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració del seu mandat, amb motiu de l'exercici de les seves funcions com a representants dels treballadors.

f) A les proves de selecció de personal hi haurà un representant dels treballadors de l'Ajuntament o persona delegada per aquest.

Article 27. FACULTATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Els representants dels treballadors tindran les següents facultats dins del seu àmbit atorgades per l'article 9 de la llei 9/1987, de 12 de juny:

1. Rebre informació facilitada trimestralment sobre la política de personal de l'Ajuntament, que afecti el conjunt dels treballadors, a un o diversos col·lectius, i fins i tot sobre les variacions respecte al règim que existia anteriorment.

2. Emetre informe sobre les matèries següents:

- a) Plans de formació de personal
- b) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.
- c) Trasllat total o parcial de les instal·lacions.

3. Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Article 28. MITJANS PER A L' ACCIÓ SINDICAL

Mitjans materials. Els representants dels treballadors i seccions sindicals podran fer ús d'una sala de reunions a la Casa de la Vila, telèfon, material d'oficina general, d'un arxivador amb pany exclusiu, ubicat en un lloc idoni, i de plafons d'avisos. A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu per als representants dels treballadors de la Corporació i seccions sindicals, que faci referència al personal.

Només s'entendran com a vàlids els avisos, anuncis o convocatòries distribuïts a tots els plafons. La unitat de personal disposarà per a qui ho demani d'una relació actualitzada de la ubicació dels plafons.

CAPÍTOL V

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 29. RETRIBUCIONS

1. Les retribucions bàsiques (sou base i triennis) dels treballadors al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública.

2. Les retribucions complementàries es regiran, també, per l'estructura i els criteris de valoració objectiva. La seva quantitat es fixarà a través de la negociació col·lectiva, sempre respectant els mínims i màxims fixats per a la funció pública. Les retribucions seran aprovades pel ple de la Corporació, previ acord amb la representació sindical.

3. Antiguitat: consistirà en triennis devengats per la prestació de serveis durant tres anys. Seran els que fixa la funció pública i es liquidaran amb efectes de l'1 de gener de l'any en què es compleixin.

Article 30. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Es pagaran dues pagues extraordinàries íntegres conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

La paga anomenada de conveni queda anul.lada, en tant que ha estat inclosa en les catorze pagues.

Article 31. COMPLEMENT ESPECÍFIC

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat.

Resta pendent un estudi sobre valoració de llocs de treball, la quantia destinada per les variacions que aquest estudi comporti serà anàloga pels dos col.lectius de treballadors (funcionaris i laborals), serà pactada i figurarà en un catàleg derivat de la plantilla i ordenat per llocs de treball. De l'esmentat catàleg, es lliurarà una còpia al comitè, el qual rebrà informació de totes les variacions per noves assignacions que es produeixin.

La quantitat pactada, pendent d'aplicar a part dels treballadors, es farà efectiva com a data màxima el 30 de novembre de 1996, amb efectes d'1 de gener de 1996.

Es controlarà que es compleixi la normativa sobre incompatibilitat, en cas contrari se sancionarà.

Article 32. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

S'estarà a la normativa vigent.

Podran revisar-se els conceptes d'aplicació del complement de productivitat per incorporar-los a l'estructura estable del complement específic quan les característiques del lloc de treball així ho aconsellin, prèvia informació al comitè de personal.

Article 33. COMPLEMENT DE DESTÍ

Es el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell assignat pel ple municipal.

Article 34. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

El personal municipal podrà ésser requerit, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causes de força major. L'oferiment de serveis especials o extraordinaris, es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer el treball previst.

La valoració del pagament dels serveis especials o extraordinaris en l'exercici 1996, per a la Brigada Municipal, es realitzarà prenent com a referència les següents quantitats per hora:

CATEGORIA	HORA EXTRA
Encarregat	1.617
Cap	1.507
Of. 1^a	1.500
Of. 2^a	1.381
Peó Especialitzat	1.248

Aquests imports s'incrementaran amb l'IPC de cada any i es revisaran l'any 1998 per si escau la seva modificació, en funció de l'import real de l'hora extra.

Es garanteix el dret a tenir festa setmanal, a la data preestablerta, sens perjudici dels serveis extraordinaris que, en tot cas, s'intentarà cobrir al cent per cent per personal voluntari.

Es tendirà a reduir el volum de serveis extraordinaris, que es limitaran als imprescindibles. S'adequaran les dotacions al mínim necessari i s'optimitzarà al màxim possible l'aprofitament del personal que faci serveis ordinaris.

Per garantir el compliment del que ara s'ha dit, la comissió de seguiment estudiarà els criteris i farà mensualment la supervisió de l'aplicació efectiva dels compromisos esmentat.

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es fixen com a objectiu reduir al màxim les hores extres i els serveis extraordinaris. De comú acord amb el treballador afectat, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descans. La compensació serà d'1 hora per a cada hora extraordinària i de 2 hores si els serveis extraordinaris són nocturns o festius.

Indemnització per raó del servei:

- Dietes per al 1996:	les establertes legalment
- Desplaçament en vehicle propi:	" "
- Aparcament:	import del rebut
- Peatges:	" "
- Transport Públic:	" "

Article 35. SERVEIS DE NOCTURNITAT DE LA POLICIA MUNICIPAL

Els agents de la policia municipal que facin horari nocturn amb caràcter fix, rebran mensualment una quantitat de 23.000 ptes., en concepte de plus de nocturnitat, que quedaran fixades per aquest concepte al full de salari. Aquesta quantitat es retribuirà en 14 pagues l'any. Els agents que entrin de reforç rebran la part proporcional.

En casos excepcionals i esporàdics en què calgui reforçar el torn de nit es cobrirà el servei amb personal d'aquest torn, la compensació de les hores treballades serà a canvi d'hores de festa.

Article 36 CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Es pacte que cada exercici la partida de personal es veurà incrementada amb l'import que correspongui a l'IPC de l'any anterior.

Aquesta disposició s'aplicarà a partir de 1996 amb l'import corresponent a l'IPC de 1995, el qual es farà efectiu com a data màxima el 30 de novembre de 1996, amb efectes d'1 de gener de 1996.

Serà condició per a l'aplicació de la clàusula de revisió que la partida incrementada no excedeixi l'import anual especificat en el pla econòmic-financer aprovat en sessió plenària de 7 de març de 1996 en el que correspongui a la partida de personal de l'exercici corresponent. En cas de què la quantitat assignada en el capítol I del pla econòmic-financer, segons annex, no sigui suficient per a l'aplicació de l'IPC que correspongui, l'increment serà proporcional fins a exhaurir aquesta quantitat. En cas contrari, si una vegada sigui aplicat l'increment en concepte de l'IPC es produeix un remanent fins a exhaurir el capítol I aquesta quantitat passarà a constituir un fons de garantia destinat a compensar exercicis anteriors i posterior en els quals no s'hagués incrementat fins a l'import de l'IPC. Si tot i això queda un remanent positiu en el capítol I, es destinaria a compensar el dèficit municipal.

Per al càlcul de l'acompliment del pla econòmic financer es pendrà com a punt de partida l'annex 1 que acompanya aquest conveni.

Article 37. ROBA DE TREBALL

Tot el referent al subministrament de vestuari serà negociat pels respectius òrgans de representació en les reunions que tinguin amb la Corporació. La roba de treball assignada serà obligatòria per a cada col·lectiu.

Notificadors municipals:

Roba d'estiu: 2 pantalons o 2 camises o 1 pantaló i una camisa,
3 parells de mitjons,
1 parell de sabates.

Roba d'hivern: 2 pantalons o 2 camises o 1 pantaló i una camisa.
3 parells de mitjons,
1 parell de sabates.

La resta d'uniforme a mesura de les necessitats.

Porters:

2 bates/any.

Brigada Municipal

1 anorac	cada 2 anys
1 parell de botes	cada 2 anys
2 calçats d'estiu	cada any
1 calçat d'hivern	cada any
2 camises d'hivern	cada any
2 camises d'estiu	cada any
2 pantalons d'hivern	cada any
2 pantalons d'estiu	cada any
1 jaqueta	cada any
1 jersei	cada any
1 botes d'aigua	(segons servei)
1 equip d'aigua	(segons servei)

2/10/03 8:59:21