

CONVENI DE CONDICIONS
DE TREBALL DEL
PERSONAL LABORAL
DE L'AJUNTAMENT DE
TORROELLA DE MONTGRÍ

Capítol 1: Condicions generals.....	4
Article 1: Àmbit funcional, personal i finalitat.	4
Article 2: Naturalesa de l'acord.....	4
Article 3: Àmbit temporal.....	4
Article 4: Pròrroga provisional i denúncia.....	4
Article 5: Vinculació a la totalitat.....	5
Article 6: Condicions més beneficioses i garantia personal.....	5
Article 7: Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació.....	5
Article 8: Mesa de contractació	5
Article 9: Dret supletori.	6
Capítol 2: Jornada laboral, vacances i permisos.....	6
Article 10: Jornada laboral i horaris.....	6
Article 11: Control de presència.	7
Article 12: Calendari laboral.....	8
Article 13: Vacances.....	9
Article 14: Permisos.	9
Article 15: Llicències.....	11
Article 16: Especificitats dels permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència.....	12
Article 17: Indisposicions i baixes laborals	14
Article 18: Excedències.	14
Capítol 3: Cobertura de llocs i plantilla.....	14
Article 19: Organització del treball	15
Article 20: Plantilla.....	15
Article 21: Relació de llocs de treball.....	15
Article 22: Categories professionals	15
Article 23: Selecció de personal.....	16
Article 24: Promoció interna.....	16
Article 25: Pla de carrera	16
Article 26: Provisió de llocs de treball.....	19
Article 27: Mobilitat.....	19
Article 28: Segona activitat.....	19
Article 29: Suplències i substitucions.	20
Capítol 4: Condicions econòmiques.....	20
Article 30: Estructura salarial i assimilació als grups de titulació dels funcionaris.	20
Article 31: Sou base.....	21
Article 32: Complement de destinació.....	21
Article 33: Complement específic.....	21
Article 34: plus de rendiment especial.	25
Article 35: Complement de productivitat	26
Article 36: Gratificacions per serveis extraordinaris	26
Article 37: Indemnitzacions per raó del servei.	27
Article 38: Indemnització per a personal que habitualment utilitzi el vehicle particular.	28
Article 39: Antiguitat.....	28
Article 40: Pagues extraordinàries.	29
Article 41: Data de pagament de la nòmina.....	29

<i>Article 42: Increment retributiu</i>	30
Capítol 5: Condicions socioeconòmiques	30
<i>Article 43: Bestretes de retribucions</i>	30
<i>Article 44: Edat de jubilació</i>	31
<i>Article 45: Jubilacions anticipades</i>	31
<i>Article 46: Assistència jurídica i responsabilitat civil</i>	31
<i>Article 47: Assegurança per defunció o incapacitat</i>	32
<i>Article 48: Prestació econòmica per incapacitat temporal</i>	32
<i>Article 49: Formació professional</i>	32
<i>Article 50: Carència de pensions</i>	34
<i>Article 51: Negociació de crèdits preferents</i>	34
Capítol 6: Ajudes assistencials	34
<i>Article 52: Ajudes per estudis i altres finalitats educatives</i>	34
<i>Article 53: Ajut especial per fills disminuïts</i>	35
Capítol 7: Prevenció de riscos i salut laboral	35
<i>Article 54: Prevenció de riscos i salut laboral</i>	35
<i>Article 55: Revisió mèdica</i>	36
<i>Article 56: Roba de treball</i>	37
<i>Article 57: Acreditació i identificació del personal</i>	37
Capítol 8: Drets i deures generals	37
<i>Article 58: Llibertat sindical</i>	37
<i>Article 59: Garanties i facultats dels representants del personal</i>	38
<i>Article 60: Competències dels òrgans de representació de personal</i>	38
<i>Article 61: Mitjans per a l'acció sindical</i>	38
<i>Article 62: Règim disciplinari</i>	39
<i>Article 63: Serveis mínims</i>	39
<i>Art. 64: Clàusula final</i>	39
<i>Article 65: Publicitat de l'Acord - conveni</i>	39
ANNEX: GUARDIES DE LA UOM	39
<i>Article 66: Objecte</i>	39
<i>Article 67: Composició de les guàrdies</i>	39
<i>Article 68: Membres del servei de guàrdia</i>	40
<i>Article 69: Funcionament de la guàrdia</i>	40
<i>Article 70: Retribucions de les guàrdies</i>	40
<i>Article 71: Retribució d'hores extraordinàries durant les guàrdies</i>	40
<i>Article 72: Guàrdies durant les festes</i>	41
DISPOSICIÓ FINAL	41
ANNEX I	42
ANNEX II	43
ANNEX III	45
ANNEX IV	46

Capítol 1: Condicions generals

Article 1: Àmbit funcional, personal i finalitat.

Aquest acord estableix i regula les condicions de treball del personal laboral que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Torroella de Montgrí.

La seva finalitat és la unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables a l'esmentat personal, d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen, així com l'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2: Naturalesa de l'acord

Aquest text té la naturalesa d'Acord en els termes establerts per la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les Administracions Públiques.

Article 3: Àmbit temporal.

Aquest acord entra en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

Els efectes econòmics que se'n derivin han de ser retroactius des d'1 de gener de 2005, llevat que en l'articulat s'indiqui una altra data.

La seva durada és de 6 anys, es a dir, fins a 31 de desembre de 2010.

Article 4: Pròrroga provisional i denúncia

Aquest acord queda prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius d'un any, si no es formula denúncia de revisió o resolució per qualsevol de les parts abans del 15 d'octubre de cada any.

Un cop denunciat, aquest acord ha de seguir vigent a tots els efectes fins a l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 5: Vinculació a la totalitat

Aquest acord constitueix un tot únic i indivisible i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no pot ser aïlladament considerada.

Article 6: Condicions més beneficioses i garantia personal

Aquest acord no afecta les condicions més beneficioses pel personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums. Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o el dret laboral en el seu cas. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableixi.

Article 7: Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació.

Aquest Acord s'ha d'interpretar d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-los.

En el termini de 15 dies següents a l'entrada en vigor del conveni, s'ha de constituir una comissió amb la denominació de Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació. Aquesta comissió tindrà per funcions la interpretació, seguiment, vigilància, arbitratge i conciliació en els conflictes que sorgeixin de l'aplicació del conveni, així com el desenvolupament dels pactes que s'estableixin.

La Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació estarà formada per tres representants nomenats per l'Ajuntament i tres representants nomenats conjuntament per la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa. A les reunions de la Comissió cada una de les parts podrà estar assistida per un màxim de dos assessors amb veu però sense vot.

La Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres.

La Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació analitzarà temes de matèria de personal amb la finalitat d'homogeneïtzar criteris i instruments relatius a les promocions de personal, la productivitat, la carrera professional, formació continua, fons social, oferta de treball, compliment d'obligacions i altres que es puguin proposar.

Article 8: Mesa de contractació

La Comissió Paritària d'Interpretació es constituirà en Mesa de Contractació amb les següents funcions:

- 1.- Abans de l'aprovació del pressupost anual i de la plantilla orgànica, per al debat i informe de la plantilla de personal i la relació de llocs de treball de l'any següent, així com abans de l'aprovació de modificacions posteriors.
- 2.- Per procedir a l'anàlisi, estudi, proposta i elaboració de les bases que regiran les convocatòries de provisió de llocs de treball i selecció de personal.

La Mesa de Contractació serà convocada com a mínim amb 5 dies hàbils d'antel·lació i pendrà les seves decisions per majoria simple dels seus membres. El quòrum mínim per a la validesa dels acords de la Mesa de Contractació serà de 3 membres, sempre que hi estiguin representades totes les parts que conformen la Mesa.

En cas que la mesa no arribi a un acord en els assumptes que li siguin sotmesos a debat, l'Ajuntament, en exercici de la seva potestat d'autoorganització, podrà acordar el que cregui més convenient, deixant al Comitè d'Empresa la llibertat per emetre aquells informes i emprendre les accions administratives o judicials que cregui convenients.

Article 9: Dret supletori.

En tot allò que no estigui previst en la regulació d'aquests acords, que han de ser la normativa que s'ha d'aplicar amb caràcter general, s'ha d'observar el Reglament de personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol; el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical; així com la resta de normativa laboral que sigui d'aplicació.

Capítol 2: Jornada laboral, vacances i permisos

Article 10: Jornada laboral i horaris.

La jornada setmanal ordinària per al 2005 serà de 35 hores i la distribució horària serà de 8 h a 15 h, de dilluns a divendres. El nombre d'hores en còmput anual, de l'esmentada jornada serà de 1.519 hores per a l'any 2005.

La jornada anual serà sempre idèntica, llevat dels anys de traspàs, que caldrà afegir les hores corresponents al dia de més.

D'aquesta jornada ordinària, hi ha les següents especialitats horàries:

- Horari especial de conserges d'escola i similars

Entre 2/4 de 9 i les 18 h realitzaran les set hores de jornada laboral repartides entre el matí i la tarda, en funció de les necessitats de cada centre.

- Jornada especial de les brigades, de 7 h a 14 h.

- Jornada especial del personal de les escoles bressol de 35 h/setmanals.

Entre les 8.45 del matí i les 6 de la tarda, tot el personal cobrirà el servei amb jornada partida d'acord amb l'organització i la programació d'horaris que proposi el claustre de l'escola.

- Jornades i horari especials de l'Àrea de Cultura, Ensenyament i Joventut, Esports, Turisme, Medi Ambient, Centre de Serveis de l'Estartit i Can Quintana.

Les singularitats pròpies dels esmentats serveis comporten la prestació de jornades especials que impliquen la necessitat de cobrir serveis en caps de setmana, horaris nocturns i festius, així com la realització de jornada de matí i tarda. Els treballadors adscrits a les esmentades unitats tindran coneixement dels quadres horaris i seran prèviament informats de les modificacions que es puguin produir amb motiu de les diferents programacions dels centres.

- Jornada reduïda. Hi ha diversos llocs de treball amb diferents dedicacions reduïdes. Aquest col·lectiu percebrà les seves retribucions proporcionalment a la jornada que realitzen. L'horari serà el propi del lloc de treball que es tracti i que normalment estarà vinculat amb l'Àrea i activitat de què es tracti.

Dins els horaris esmentats, es concedeix un període per esmorzar o descans de 25 minuts que s'ha de distribuir per torns de forma que quedi ben coberta l'atenció del servei o del departament. El moment de gaudir d'aquest descans el triarà el treballador, respectant que quedi cobert el servei, en l'espai de jornada comprès entre les 9 hores i les 13 hores. Atès que es gaudeix d'aquest descans dins la jornada de treball i per tal de preservar la bona imatge de la Corporació, no es permet al personal municipal menjar en aquells llocs de treball que tinguin una atenció directa al públic.

Prèvia sol·licitud, els treballadors municipals podran gaudir d'un canvi d'horari, a l'inici o final de la jornada, que en cap cas podrà superar una hora al primitiu, en el ben entès que el decret de concessió especificarà, tenint en compte les circumstàncies de cada cas, la durada del canvi i la possibilitat de pròrroga.

Article 11: Control de presència.

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Ajuntament, atenent les diverses ubicacions físiques i a les característiques específiques de cada lloc de treball.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

Això vol dir que cada vegada que una persona surti al carrer haurà de passar la targeta de control pel terminal corresponent, indicant si és per motius de treball, assumptes propis, malaltia, etc. Els primers i directes responsables del compliment de l'horari en jornada laboral per part de tot el personal, són els caps de servei, en l'àmbit de la seva competència, d'acord amb les instruccions que dicti l'Àrea de Règim Interior.

Cada treballador és responsable de l'adequada utilització de la seva targeta que no es podrà manipular manualment. En cas que per qualsevol motiu l'aparell de control de presència no estigui en condicions, es comunicarà a la Secretaria municipal.

En cas de pèrdua de la targeta de control, es comunicarà a la Secretaria municipal

En cas d'amonestació per incompliment d'alguna d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de forma indiscriminada a tots els treballadors.

Els membres del comitè d'empresa tindran dret a consultar la situació de tots els treballadors respecte al control horari.

Amb relació als conflictes que es puguin derivar del control de presència, s'aplicarà la normativa disciplinària esmentada en l'article 62.

Els càrrecs d'incompliment en el control horari hauran de consistir en una llista amb tots els paràmetres d'avaluació, per a l'interessat i pel període computable.

Es deduirà de la retribució l'incompliment d'horari, sens perjudici de la tramitació posterior del corresponent expedient disciplinari.

Els incompliments d'horari s'hauran de referir al control de presència d'un mes natural; es notificarà l'incompliment a l'interessat, i aquest pot al·legar, proposar o presentar proves en el termini de tres dies. De les actuacions de tipus disciplinari que es puguin adoptar se'n donarà compte a l'interessat, al cap de servei corresponent, i al comitè d'empresa.

Article 12: Calendari laboral.

Són festius amb caràcter general, retribuït i no recuperable:

- a) Els dies que assenyali el Calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya.
- b) Els dos dies de festa local que fixi el Ple per al Municipi de Torroella de Montgrí. El personal que tingui el seu lloc de treball a l'Estartit, seguirà en calendari laboral fixat per aquest nucli en cas que sigui diferent al fixat per al nucli de Torroella de Montgrí, sense que en cap cas ningú pugui gaudir de més de dos dies de festa local. Si aquests dies festius coincideixi amb un cap de setmana o un altre dia festiu se'n determinarà un altre de laborable.
- c) El dia de festa patronal, que, depenent de l'àrea, serà:
 - el dia 22 de maig, Santa Rita, per tot el personal d'oficines;
 - el dia 29 de setembre, Sant Miquel, per tot el personal de la Policia Local;
 - el dia 13 de juny, Sant Antoni, per la Unitat Operativa de Manteniment;
 - Els conserges, netejadores i personal de la llar d'infants tindran com a dia de festa patronal un dels que es fixi com a dia de lliure disposició d'acord amb el calendari escolar del municipi de Torroella de Montgrí.
 - Per al personal no inclòs en cap dels apartats anteriors, se li considerarà festiu el dia 22 de maig, Santa Rita.

En el cas que el dia de festa patronal coincideixi amb cap de setmana o un altre dia festiu se'n determinarà un altre de laboral pactat entre el comitè d'empresa i l'Ajuntament.

Es consideren festes de caràcter administratiu els dies 24 o 31 de desembre, que s'hauran de fer en torns del 50% del personal.

Article 13: Vacances

Les vacances reglamentàries es realitzaran segons els següents criteris:

A.- Tot el personal té dret a unes vacances d'una durada de 23 dies laborals, entenent-se com a tals de dilluns a divendres i descomptant els festius, durant cada any de servei actiu, o la part proporcional que correspongui si el temps treballat és menor.

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

1. Les vacances s'han de realitzar en un sol període, o en un màxim de 3 fraccions. Les fraccions no poden ser inferiors a 1 setmana.

2. Les diferents àrees en què s'organitzi l'Ajuntament presentaran, abans del dia 1 de març de cada any, les propostes de vacances de tot el seu personal a l'àrea de Secretaria, a través d'un informe del cap de l'àrea i amb el vistiplau del regidor corresponent.

3. En el termini d'un mes des de la fi del termini anterior, l'àrea de Secretaria procedirà a redactar i sotmetre a aprovació de l'Alcalde el pla de vacances que resulti de les propostes rebudes. Una vegada aprovat, el pla de vacances serà notificat a tots els caps d'àrea.

4.- En cas que l'àrea de Secretaria no rebí la proposta de vacances d'algun treballador dintre de termini, el període de vacances quedarà reduït per a aquesta persona a 22 dies laborables i seran atribuïdes d'ofici dins de l'acord d'aprovació del calendari.

5.- Una vegada autoritzades les vacances només podran ésser modificades per raons molt justificades i de comú acord entre el treballador afectat i l'Ajuntament, tant si la modificació és sol·licitada pel treballador, com si ho és per l'Ajuntament i sempre comptant amb l'informe del cap de l'àrea afectada. En cas que la modificació del calendari de vacances es produeixi a iniciativa del treballador, el període total de vacances quedarà reduït a 22 dies laborables, mentre que si la modificació es produeix a proposta de l'Ajuntament, el període total de vacances es veurà incrementat a 24 dies laborables.

C.- Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En el cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador. En aquest cas es pactarà el gaudiment dels dies restants de vacances. El gaudi d'aquest dies només es podrà recuperar dins de l'any natural, llevat que es tracti del mes de desembre que permetrà recuperar les vacances durant l'any següent.

Article 14: Permisos.

El personal municipal podrà disposar dels següents dies de permisos:

1- *Permisos Retribuïts i justificables*. En tots els casos recollits en aquest apartat, la concessió dels permisos justificats quedarà condicionada a la presentació a la Secció de Personal de la justificació oportuna. En els cas contrari, les absències derivades dels permisos seran considerades d'ofici com a dies d'assumptes propis.

Els permisos expressats en dies s'entendran com a dies naturals, a menys que expressament es digui el contrari.

- En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies laborables.
- Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització del cònjuge o d'un familiar fins al 2n. grau de consanguinitat o afinitat, fins a 4 dies laborables, segons el següent barem:
 - 4 dies per familiars de 1r. grau
 - 2 dies per familiars de 2n. grau.
- Per trasllat de domicili es concediran de 2 laborables.
- Per concórrer a exàmens eliminatoris o finals en centres oficials, el dia que es realitzi. S'atendran les peticions de permís que formulin les persones que realitzin el torn de nit quan l'examen tingui lloc el matí del dia següent. En tots els casos s'haurà d'acreditar el centre on s'ha realitzat l'examen i l'assistència.
- Per concórrer a exàmens o proves selectives a l'Ajuntament de Torroella de Montgrí, el dia de l'examen o la prova i els quatre dies laborals anteriors.
- Pel compliment de deures inexcusables de caràcter públic, durant el temps indispensable per dur-los a terme.
- Per Matrimoni o formació de parella de fet: quinze dies naturals, sense discriminació per raó de tendència sexual. La formació de la parella de fet s'ha de justificar d'acord amb la legislació civil catalana.
- Pel matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat, 1 dia.
- Per visita mèdica del cònjuge o d'un familiar de fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, el temps imprescindible per a la visita , sense que el permís pugui ser superior a 1 dia.
- Per maternitat, 17 setmanes sense interrupció, ampliables en el cas de part múltiple en 2setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de permís es distribuirà a criteri de la interessada, tenint en compte que en tot cas 6 setmanes siguin obligatòriament les immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de tot el permís, o en el seu cas, de la part que resti del període. L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

2- *Permisos retribuïts i 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. La concessió d'aquests dies estarà subordinada a necessitats del servei i s'hauran de demanar prèviament per escrit.

Aquests dies de permís, estaran subjectes a les següents limitacions:

- a) Aquests dies no es poden acumular, en cap cas, al període de vacances anuals en alguna de les seves fraccions
- b) Serà necessària l'autorització del cap de servei corresponent i el vistiplau del regidor responsable. En cas de silenci, es considerarà concedida l'autorització.

Les denegacions hauran de ser comunicades per escrit als interessats amb una antelació mínima de 48 hores a la data sol·licitada, sempre que l'esmentada sol·licitud s'hagués formulat complint els requisits establerts.

- 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 en els llocs de servei directe al públic amb els mínims indispensables previstos pels responsables de cada servei.
- d) Els dies de permís per a assumptes particulars seran comptabilitzats en el període comprès entre el 10 de gener d'un any i el següent.

Les sol·licituds dels permisos s'hauran de presentar en la Secció de Secretaria, almenys amb set dies d'antelació a les dates sol·licitades, amb la finalitat de disposar del temps necessari per resoldre la petició. Aquest termini només podrà ser menor en casos molt justificats i urgents.

En qualsevol cas, els primers 6 mesos de prestació de serveis, per nomenament de qualsevol mena, no generaran cap dret de gaudi ni acumulació de dies d'assumptes propis.

Article 15: Llicències

1.- Llicència per a assumptes propis:

Prèvia autorització de l'Alcaldia, el funcionari de carrera podrà disposar de llicència per a assumptes propis. L'esmentada llicència es concedirà, subordinada a les necessitats del servei, sense cap retribució, implicarà la suspensió del contracte de treball, i la seva durada acumulada no podrà en cap cas excedir de sis mesos cada dos anys. Una vegada acabat el període de la llicència, el funcionari conservarà el dret al reingrés al seu lloc de treball.

A causa de les condicions peculiars del municipi, aquesta llicència no podrà ser sol·licitada durant l'estiu.

2.- Llicència per a estudis. La present llicència, que es concedirà sempre per interès de la corporació, oferirà tres possibles supòsits:

- a) Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està ocupant. En aquest cas la llicència serà amb el total de la retribució bàsica i els complements propis del lloc de treball.
- b) Estudis que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei. La llicència es concedirà amb la percepció de la retribució bàsica o mitjançant reducció de la jornada laboral.
- c) Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercutixin en la seva millora. La concessió, si el servei ho permet, serà sense retribució.

De les llicències que es concedeixin per a aquests casos se'n donarà compte als òrgans de representació.

Article 16: Especificitats dels permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència.

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

2. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

- a) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.
- b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució íntegra fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador ha de presentar la sol·licitud abans de la finalització del permís de maternitat.
- c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant disset setmanes, comptades a partir de la finalització del permís d'acolliment permanent o preadoptiu.
- d) El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

3. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec

directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, l'acord de concessió corresponent ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball, previ informe del cap de l'àrea corresponent.

4. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han detenir en compte les especificitats següents:

- En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de disset setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de disset setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.
- En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les disset setmanes que estableix aquest article, o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.
- En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

5. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador, té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

6. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals treballadors s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o funcionària, gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

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

8. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

9. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador, que per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

Article 17: Indisposicions i baixes laborals

S'entén per indisposició l'absència del treballador del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. La durada màxima de la indisposició és fins a 3 dies naturals seguits i s'ha d'avisar tan aviat com sigui possible al servei d'adscripció, que ho ha de comunicar a la secció de Personal.

S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de 3 dies d'indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a tal (incapacitat temporal). La baixa s'ha de justificar amb la presentació del comunicat mèdic oficial estès per facultatiu de la Seguretat Social, i la confirmació s'ha de presentar, almenys, cada 15 dies. No obstant això, l'absència del lloc de treball per trobar-se malament o per visita mèdica, per tal que es consideri justificada, s'haurà de justificar amb el corresponent certificat mèdic.

Article 18: Excedències.

Per tenir dret a una excedència, el personal laboral ha de tenir una antiguitat d'un any.

Els tipus d'excedència previstos per al personal laboral són els següents:

1. Voluntària per interès particular, de conformitat amb l'establert en l'art. 46-2 de l'Estatut dels treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per a un mínim de 2 anys i màxim de 5, sense dret a reserva del lloc de treball.

2 Per atendre a un fill natural o adoptiu fins a 3 anys a comptar de la data del naixement. Aquesta situació d'excedència serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets passius. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del mateix lloc de treball que s'ocupava. Transcorregut aquest període la reserva serà d'un lloc de categoria equivalent, igual nivell i retribució.

No es pot concedir l'excedència voluntària a un treballador que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.

El temps que hom roman en la situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, grau i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació, sens perjudici del que s'estableix per a l'excedència per tenir cura de fill.

Capítol 3: Cobertura de llocs i plantilla

Article 19: Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la corporació. La Junta de Personal i el Comitè d'Empresa són reconeguts com a òrgans assessors i consultius en aquesta matèria.

Article 20: Plantilla

La plantilla del personal al servei de la corporació s'ha d'aprovar anualment conjuntament amb el pressupost. Ha de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i ha de contenir la totalitat de les places de treballadors, de personal laboral i de personal eventual als efectes de la seva quantificació pressupostària.

Es reconeix a la corporació la facultat de crear, de modificar o d'amortitzar places, sens perjudici dels informes previs del Comitè d'Empresa. La creació de noves places s'ha d'efectuar sobre la base de la seva necessitat efectiva i només s'han de cobrir per personal extern quan no puguin proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna o el concurs de trasllats.

Article 21: Relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball s'ha d'aprovar anualment conjuntament amb el pressupost. Mitjançant un catàleg o una relació de llocs de treball, la Corporació ha de determinar les funcions, els requisits i les comeses de cada lloc. La relació s'ha d'agrupar per unitats administratives o per departaments i s'ha d'especificar per a cada lloc les determinacions següents:

- a) denominació del lloc.
- b) funcions i atribucions assignades.
- c) grup, categoria, coneixements i aptituds específiques requerides per ocupar-los.
- d) complement de destinació assignat i el seu nivell orgànic.
- e) complement específic.
- f) forma de provisió del lloc.

En el transcurs de la vigència d'aquest acord, l'Ajuntament es compromet a elaborar un anàlisi i descripció dels llocs de treball que conduïxi a la definició del seu contingut.

Article 22: Categories professionals

Les categories professionals del personal de la Corporació s'agrupen en 5 grans grups, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

- Grup A: titulat superior o assimilat.
- Grup B: titulat de grau mig/diplomat o assimilat.
- Grup C: batxillerat, formació professional de 2n grau o assimilat i accés a la universitat per a majors de 25 anys i BUP.
- Grup D: ESO, formació professional de 1r grau o assimilat i EGB.
- Grup E: Certificat estudis primaris o assimilat.

Article 23: Selecció de personal

La selecció de places vacants de la corporació es realitza mitjançant les proves i els procediments assenyalats en la normativa legal aplicable en cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat, i de publicitat. Les proves de selecció han de ser sempre equivalents, tant per al personal funcionari com per al personal laboral.

Als tribunals qualificadors de les diverses proves, s'ha de garantir la presència d'un representant dels empleats, amb veu i vot sempre que tinguin el mateix o superior grup de titulació que la plaça que se selecciona, que ha de nomenar l'Alcaldia a proposta dels òrgans de representació sindical.

Article 24: Promoció interna

El personal de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí té dret a la promoció interna per ascendir a cossos, a escales o a categories del grup inferior a d'altres corresponents al grup superior, sempre que reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves mínimes exigibles.

En els casos de promocions internes i de provisió de llocs de treball per part de personal actiu a 1 de gener de 2005, s'ha d'aplicar com a base retributiva el salari real de les categories de característiques iguals o equivalents que figurin en la relació de llocs de treball vigent en la data esmentada, amb les actualitzacions corresponents, prenent com a referència les d'inferior retribució.

A través de la formació continua s'establiran barems de puntuació que podran integrar-se en la valoració de la formació en la fase de concurs dels processos de promoció interna. Els continguts i valoració d'aquesta formació es desenvoluparan en el marc de la comissió paritària.

La Corporació facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des d'escales d'un grup de titulació a altre d'immediat superior. Els treballadors hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés a l'escala de procedència, haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys, com a treballador laboral fix en categories del grup de titulació immediatament inferior al de la categoria del grup de titulació al que pretenguin ascendir, així com reunir els requisits i superar les proves que per cada cas estableixi la Corporació.

L'accés a cossos o escales del grup C podrà efectuar-se a través de la promoció interna des de cossos o escales del grup D de l'àrea d'activitat corresponent, i s'efectuarà pel sistema de concurs oposició, amb valoració a la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i les tasques realitzades, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes es requerirà la titulació establerta en el paràgraf anterior o una antiguitat de deu anys en un cos o escala del grup D, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació.

Article 25: Pla de carrera

L'ajuntament de Torroella de Montgrí sempre ha estat conseqüent amb la importància del factor humà per a la millora i modernització de l'Administració pública. Prova d'això és l'aposta per la

formació com a eina de canvi, i el desenvolupament embrionari de carreres professionals d'alguns col·lectius.

Però quan es parla de crear uns plans de carrera universal, es fa necessari una certa sistemàtica de desenvolupament professional que lligui les necessitats de l'organització amb les expectatives professionals dels treballadors. Els plans de trajectòries professionals afavoreix el desenvolupament professional de les persones i cobreix les necessitats d'establir elements de reordenació i motivació que apuntin cap a la millora i modernització de l'Administració Pública Local. En aquest context, cal esmentar que totes les tècniques de gestió de recursos humans es dirigeixen a responsabilitzar d'una part de la retribució al propi treballador, segons la seva contribució a l'entorn organitzatiu on desenvolupa les seves funcions, d'acord amb uns objectius i criteris generals de progressió preestablerts i coneguts per ell.

L'anàlisi dels punts forts i febles de l'experiència adquirida fins el moment, però sobretot les possibilitats de millora, ha estat el motiu que impulsa a l'Ajuntament de Torroella de Montgrí juntament amb el comitè d'empresa, a crear un pla de carrera universal que abasti efectivament tots els grups i categories en què s'organitza la corporació.

Els principis que han de regir la carrera universal són:

- a) Aconseguir un model de carrera professional que abasti a tots els col·lectius de la Corporació.
- b) Aprofitar el seu desplegament per recollir noves orientacions que s'estan operant en part de les ocupacions de l'Ajuntament per adequar-les a les noves exigències plantejades pels nous objectius de la Corporació o a les exigències pròpies de l'evolució d'una professió determinada.
- c) Establir un model de carrera i d'avaluació del desenvolupament que sigui compatible amb els nous models de la gestió de recursos humans.
- d) Avançar en el compromís de tota l'organització en el disseny, la implantació i l'avaluació dels instruments que han de possibilitar la carrera professional i l'avaluació del desenvolupament.
- e) Aprofitar i integrar el potencial formatiu i de millora del personal de l'Ajuntament.

L'objectiu, és per tant dissenyar un marc de carrera professional que sigui vàlida a tots els grups i categories, l'amplitud de la qual vagi més enllà del grup de classificació que actualment ocupa la persona.

Estructura. Per cada grup de titulació (E, D, C, B, A) es definiran cinc nivells o grups de desenvolupament (entrada, 2n. grau, 1r. grau, sènior, expert). Des del punt de vista retributiu la progressió de la carrera estarà basada en els graus personals que es vagin assolint en els diferents trams de carrera, segons els grups de titulació, la categoria, i l'itinerari que s'acordi.

Criteris generals de progressió. Per tots els graus o nivells serà necessari contemplar els criteris següents:

- Temps mínim de permanència
- Informe del cap de departament de l'avaluació de l'acompliment

- Entrevista amb l'òrgan tècnic de promoció
- Informe emès per la Secció de Personal basat en els criteris d'objectivitat assignats per a l'atribució de complements de productivitat.
- Valoració de la formació realitzada segons itineraris preestablerts, que pot contemplar la rotació de llocs

La progressió de 1r. Grau a sènior / sènior a expert

- A més de tots als anteriors
- Realització d'un treball teòric - pràctic vinculat al lloc de treball corresponent, que demostrï la polivalència funcional.

Regulació dels canvis de nivell de desenvolupament professional. Mitjançant convocatòria pública (d'àmbit intern) el primer semestre de cada any. El canvi de grup de classificació tindrà dos camins:

- Promoció segons l' article 24 del conveni col·lectiu vigent, en el qual és necessari l'existència d' una plaça vacant.
- Promoció via carrera. No serà necessari l'existència de vacant quan hi hagi vinculació professional entre les categories vinculades per l'itinerari de carrera. Si que serà necessari l'existència de vacants quan no hi hagi vinculació per l'itinerari de carrera. En tot cas, serà necessari l'existència de vacant el pas de categories del grup C a B, així com del B a l'A.

El canvi de grup de classificació. Aquesta carrera permetrà de conèixer, amb antelació, el que pot ésser l'itinerari professional a través dels diferents grups de classificació. De tota manera, i malgrat que aquesta possibilitat hagi estat recollida de manera general entre tots els grups de classificació, té uns condicionants derivats del marc legal on està situada la nostra organització (l'administració pública) i l'itinerari de carrera que es defineix per la corporació.

Així doncs, per poder accedir al següent grup de titulació mitjançant aquesta via serà necessari:

- Arribar, com a mínim, al nivell de desenvolupament professional de sènior a l' actual grup de classificació i estar-s'hi un temps de permanència mínima de 2 anys.
- Reunir les avaluacions de desenvolupament corresponents a aquests últims dos anys
- Que es produeixi l' itinerari de carrera, abans esmentada, entre les categories dels diferents grups de classificació.
- Posseir els requisits que la normativa demana per fer possible aquest canvi de grup de classificació. (titulació, per exemple).
- Superació dels requisits recollits a la convocatòria (prova pràctica, memòria, etc.)
- I, si s'escau, l'existència de vacants al següent grup de classificació.

Termini. Atès la complexitat tècnica per a la creació d'un plantejament de carrera universal, es dóna com a termini la vigència del present conveni per a realitzar l'estudi de la possible implantació a tots els grups i categories de la trajectòria professional.

Es crearà una comissió tècnica paritària amb els assessoraments que es cregui oportú (extern, cap de dependència, etc.) pel desenvolupament de l'esmentat estudi de trajectòria professional que seguirà els principis, objectius, estructura i criteris establerts en aquests article.

Article 26: Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs que representi promoció econòmica s'ha d'efectuar entre els empleats corporatius pel sistema que determini la relació de llocs de treball, per concurs intern de mèrits.

Per decret d'Alcaldia s'han d'aprovar les bases que hagin de regir les convocatòries de provisió, i en elles ha de constar el barem objectiu amb què s'hagin d'avaluar les aptituds dels aspirants. Les convocatòries són obertes al personal laboral fix que reuneixi les condicions que es determinin en la relació de llocs de treball, i s'han de fer públiques en el BOP i en els taulers d'anuncis.

Abans de procedir a l'adscripció de personal de nou accés, s'ha d'efectuar la provisió dels llocs vacants entre el personal laboral fix de la Corporació.

Article 27: Mobilitat

La mobilitat per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es realitzarà tenint en compte les sol·licituds que es presentin a la secció de personal.

Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn, promoguts per la corporació, hauran de ser justificats expressament per necessitats del servei i mai no seran mesures coercitives o sancions sense expedient. Abans de la resolució s'informarà els afectats.

Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual, en les retribucions o en l'horari, se'n donarà coneixement a la Junta de Personal abans de la resolució, i se n'informarà a l'interessat.

Article 28: Segona activitat

En aquells supòsits de treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic o psíquic que pugui suposar continuar desenvolupament la seva professió, l'Ajuntament, prèvia sol·licitud del treballador, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball. Tindran consideració especial a l'hora d'efectuar canvis de lloc treball, amb justificació mèdica suficient, les persones majors de 50 anys.

La segona activitat es podrà dur a terme dins l'estructura de l'àrea a que està adscrit el treballador, o en altres llocs de l'Ajuntament, segons convingui per a les necessitats administratives de l'Administració.

En qualsevol cas, l'interessat mantindrà les seves retribucions bàsiques i el complement de destí, en tant que les retribucions complementàries seran les pròpies del lloc de treball que ocupi realment.

El lloc per prestar els serveis en règim de segona activitat així com els horaris per fer-ho seran els que corresponguin al nou lloc de treball.

Si fos necessari, l'Ajuntament proporcionarà la formació adequada per tal que la persona afectada pugui dur a terme de forma correcta a la seva nova feina.

L'òrgan competent a la vista de tots els informes, podrà declarar la segona activitat, la qual s'haurà d'enquadrar, preferentment, en l'escala, subescala, cos i categoria a que pertany el treballador. De no ser possible l'anterior, s'adscriurà el treballador a un nou lloc de treball, adequat a les característiques del treballador i en tot cas del mateix grup o inferior al qual pertany, deixant vacant el lloc de procedència.

Article 29. Suplències i substitucions.

Els treballadors al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'ls podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobraran sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, sempre que aquestes siguin superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Les diferències s'aplicaran en el complement de productivitat.

Aquesta situació no podrà excedir el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que es tracti d'una suplència derivada de malaltia, accident de treball, maternitat, llicència o existeixi l'acord amb l'interessat.

Les situacions de desenvolupament de tasques superiors a les de la categoria a la qual pertanyi el treballador en cap cas li donaran dret a reclamar la requalificació del seu lloc de treball a conseqüència de mobilitat funcional, essent els únics sistemes per al canvi de categoria o grup laboral els de concurs de provisió o promoció interna previstos en aquest mateix conveni.

Capítol 4: Condicions econòmiques

Article 30: Estructura salarial i assimilació als grups de titulació dels funcionaris.

Tots els treballadors laborals municipals seran assimilats, en funció de la seva categoria i la titulació exigida per al seu ingrés, als grups funcionaris previstos a l'article 25 del Decret 214/90 de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals i les seves retribucions tenen l'estructura establerta amb caràcter general per als funcionaris locals al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril.

La pertinença com a assimilat als diferents grups determinarà el nivell de complement de destí previst a l'article 32 d'aquest conveni.

Els conceptes retributius són els següents, tal com queden definits al Reial Decret 861/1986 abans esmentat:

A) retribucions bàsiques:

Sou base

Triennis

Pagues extraordinàries

- B) retribucions complementàries:
- Complement de destinació
 - Complement específic
 - Complement de productivitat
 - Gratificacions per serveis extraordinaris

Dels annexos amb les tables retributives queda exclòs el personal temporal inclòs en un programa de subvencions d'altres organismes o entitats, al qual s'aplicaran les retribucions que es deriven de l'aplicació de les bases de la subvenció corresponent.

Durant l'any 2005 i en aquest acord, es produeix, i així s'accepta, la regularització dels sous d'acord amb el grup i funcions encomanades a cada lloc de treball, deixant de tenir efecte les que es venien perceben fins ara. Les retribucions que estableix aquest acord compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Article 31: Sou base

El sou base és el concepte retributiu que correspon a cadascun dels grups a què es refereixen l'article 22 d'aquest Conveni.

Article 32: Complement de destinació.

El complement de destinació és el concepte destinat a retribuir el nivell orgànic corresponent al lloc de treball que es desenvolupi.

Els complements de destí mínims fixats en funció dels grups de titulació seran duran el període de vigència d'aquest acord, els següents:

Grup	2005	2006	2007	2008	2009
A	22	22	22	22	22
B	16	17	18	19	20
C	15	15	15	15	15
D	13	13	13	13	13
E	11	11	11	11	11

Sens perjudici de l'anterior, i amb la finalitat d'establir una carrera administrativa, a partir de la signatura d'aquest acord, es determina que tot el personal laboral, fix o interí, un cop transcorregut un any de permanència efectiva i continuada en la seva categoria i en el mateix grup, passarà a obtenir dos nivells més de complement de destí.

El sou brut total dels treballadors del grup A, exclosos els complements, no podrà superar en més de tres vegades el sou dels treballadors del grup E.

Article 33: 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.

La seva quantia ha de ser la pactada en negociació col·lectiva, i ha de figurar en el catàleg o la relació de llocs de treball. De l'esmentat catàleg se'n lliurarà còpia al Comitè d'Empresa que, així mateix, rebrà informació de totes les variacions que es produeixin per noves assignacions.

L'establiment o modificació del complement específic requereix la valoració prèvia del lloc de treball i el corresponent acord del Ple de l'Ajuntament.

Sens perjudici de l'anterior, al catàleg o relació de llocs es desglossaran els imports retributius de cadascun dels aspectes inclosos en aquest complement, en tant que a la nòmina podran reflectir-se d'una forma conjunta, llevat d'aquells que no tinguin caràcter periòdic idèntic, com ara nocturnitat, festius o altres de similar naturalesa, que s'especificaran de forma desglossada.

D'acord amb això i amb l'annex II d'aquest acord, cada grup té reconegut un Complement Específic mínim i general. A més, a partir del mes en què s'aprovi aquest Conveni, llevat que es reguli d'una altra forma, s'atribueixen els plusos especificats en els apartats següents; plusos que també formen part del Complement Específic i que s'apliquen als llocs de treball que per les seves condicions hagin de veure retribuïdes les diferències de funcions, dedicació o responsabilitat. La quantia i el reconeixement d'aquests plusos es podrà alterar d'acord amb el que es prevegi en la relació/catàleg de llocs de treball que aprova anualment el Ple municipal, per tal que els plusos s'adaptin a les característiques pròpies de cada lloc de treball.

➤ Article 33.1 plus de disponibilitat.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que hagi d'estar en disposició de ser requerit per a la prestació del seu servei per raons d'urgència fora de l'horari de treball.

L'import d'aquest plus es fixa mensualment en el que es prevegi l'aprovació de la relació/catàleg de llocs de treball, amb un mínim de 95,67 euros al mes.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.2 . Plus de responsabilitat

Aquest plus s'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, en atenció a les especials condicions de dificultat tècnica, ajuda de direcció i control i similars.

L'import d'aquest plus es fixa mensualment en un mínim de 65,00 euros.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc llevat d'una justificació fefaent a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.3 plus d'idiomes.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que hagi de portar a terme tasques d'interpret d'idiomes estrangers sense que aquesta feina formi part del col·lectiu o àrea a que pertanyi..

L'import d'aquest plus es fixa en 95,67 euros mensuals.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.4 plus de caixa.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que hagi de portar a terme aquestes tasques d'especial cura en les transaccions de diners diàries de l'Ajuntament.

L'import d'aquest plus es fixa en un mínim de 95,67 euros al mes.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.5 plus d'assentador de mercat i de notificació.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que s'ocupi d'aquestes actuacions.

L'import d'aquest plus es fixa en les següents quantitats:

- 100 euros mensuals per a l'any 2006.
- 150 euros mensuals per a l'any 2007.
- Per a anys posteriors, aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

➤ Article 33.6 plus de comandament.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que hagi de portar a terme funcions que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de direcció, comandament, coordinació, planificació, supervisió i control.

Només es percebrà aquest plus durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de feina de les característiques esmentades.

L'import d'aquest plus es fixa mensualment en el que es prevegi en l'aprovació de la relació/catàleg de llocs de treball.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.7 plus de major dedicació.

Aquest plus s'aplicarà als llocs de treball que la relació/catàleg assigni una jornada superior a les 35 hores setmanals. Les majors dedicacions quedaran reflectides en el catàleg/relació de llocs de treball i si calgués ampliar l'horari d'un lloc determinat, el titular del lloc de treball estarà obligat a complir-lo, sempre que quedi justificat per necessitats del servei.

La relació de llocs de treball/catàleg determinarà també per a aquests llocs de treball el nombre d'hores de la jornada, en còmput setmanal i anual.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.8 plus de penositat.

Percebran aquest plus els treballadors familiars que dediquin el 100% de la seva jornada a realitzar tasques que comportin aquesta especial característica.

La quantia d'aquest plus queda fixada en un mínim de 95,67 euros mensuals.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

➤ Article 33.9: plus de presència puntual.

Aquest plus té per objecte retribuir als llocs de treball d'agutzils que requereixen la presència puntual del personal en el seu lloc de treball.

Aquest plus s'estableix en les següents quantitats:

- Any 2005: 50 euros.
- Any 2006: 75 euros.
- Any 2007: 100 euros.
- A partir de l'any 2008 el plus s'incrementarà d'acord amb allò que indiquin els Pressupostos Generals de l'Estat.

Queda exclòs d'aquest plus el personal que treballa per torns.

➤ Article 33.10: plus de Registre Civil.

S'aplicarà en els llocs de treball que es determinin en les corresponents relacions de llocs de treball/catàleg, per al personal que hagi de portar a terme les tasques de gestió i substitució del secretari titular del registre Civil, sense que aquesta feina formi part normal de l'Ajuntament ni de l'àrea a que pertany.

L'import d'aquest plus es fixa en la corresponent relació de llocs de treball/catàleg.

La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i la efectivament realitzada, donarà lloc, llevat d'una justificació fefaent, a la corresponent deducció proporcional d'aquest plus.

Aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

Article 34: plus de rendiment especial.

Durant la vigència d'aquest acord, es crea aquest complement que té la naturalesa de complement de productivitat i que té com a finalitat retribuir l'interès, la iniciativa i perseverància amb que el treballador exerceix la seva feina.

Aquest plus queda excepcionat del règim general i s'aplicarà amb efectes a 1 de gener de 2006.

L'import d'aquest complement es fixa, per a tot el personal que tingui dret a percebre'l en 90,00 euros per a l'any 2006 i 180,00 euros per a l'any 2007, el qual es veurà afectat pel factor individual i mensual d'absentisme:

Per a l'any 2006:

- Absència d'un dia: disminució del complement en 15,00 euros.
- Absència de dos dies: disminució del complement en 30,00 euros.
- Absència de tres dies: disminució del complement en 45,00 euros
- Absència de quatre dies: disminució del complement en 60,00 euros
- Absència de cinc dies: disminució del complement en 75,00 euros.
- Absència de més de cinc dies: pèrdua total del complement.

Per a l'any 2007:

- Absència d'un dia: disminució del complement en 30,00 euros.

- Absència de dos dies: disminució del complement en 60,00 euros.
- Absència de tres dies: disminució del complement en 90,00 euros
- Absència de quatre dies: disminució del complement en 120,00 euros
- Absència de cinc dies: disminució del complement en 150,00 euros.
- Absència de més de cinc dies: pèrdua total del complement.

No computaran com a absència als efectes d'aquest incentiu, les que es produeixin per raó de l'exercici dels drets de representació sindical, vacances, permisos degudament justificats i malaltia de caràcter greu (intervenció quirúrgica, fractura òsea, cancer, o similar i accident de treball).

La disminució per absència també s'aplicarà proporcionalment a la part de paga extraordinària corresponent a aquest complement.

A partir de l'any 2008, aquest plus tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat amb les corresponents Lleis de pressupostos de l'Estat.

El personal laboral temporal tindrà dret a percebre aquest complement quan compleixi un any d'antiguitat a l'Ajuntament.

Article 35: Complement de productivitat

Tal com està establert en la normativa vigent, el Ple Municipal aprovarà la quantitat global corresponent a complement de productivitat .

La distribució individual de l'esmentat complement la realitzarà l'òrgan municipal que tingui atribuïda l'esmentada competència.

Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte seran de coneixement públic de tot el personal, així com del Comitè d'Empresa, als quals se'ls comunicarà amb 30 dies d'antelació a la concessió del complement per tal emeti un informe en el termini de 15 dies a comptar a partir de la data de notificació.

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.

Article 36: Gratificacions per serveis extraordinaris

El personal municipal podrà ser requerit, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per imprevistos o causes de força major. En la resta de casos, per necessitats específiques del servei, i sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis especials o extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

Per aconseguir una reducció en la prestació dels esmentats serveis extraordinaris, s'estableix la necessitat d'autorització prèvia per part de l'àrea corresponent, i es fixa en 80 el nombre màxim

d'hores extraordinàries per treballador en el període d'un any, sense comptabilitzar les imprevistes o les fets per força major.

En aquells casos en què en un determinat servei es realitzi un nombre excessiu d'hores extraordinàries la Comissió Paritària d'Interpretació de l'Acord podrà formular propostes de reorganització de l'esmentat servei.

La valoració del pagament dels serveis especials o extraordinaris en el període de vigència d'aquest acord es realitzarà, a partir de la seva entrada en vigor, prenent com a referència les següents quantitats per hora:

- Hora extra diurna i en dia laboral: el 150% del salari brut/hora.
- Hora extra nocturna i en dia laboral o diurna en dia festiu: el 175% del salari brut/hora.
- Hora extra nocturna i en dia festiu: el 200% del salari brut/hora.

El salari brut/hora es calcularà de la següent manera:

$$\frac{\text{Sou brut mensual} \times 14 \text{ mensualitats}}{1519 \text{ hores anuals (o les que corresponents a la jornada perllongada del treballador)}}$$

Dins del sou brut mensual s'inclouran tots els conceptes que es preveuen a les pagues extraordinàries regulades a l'article 40.

De comú acord amb el treballador afectat, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descans. La compensació serà d'una hora i mitja per cada hora extraordinària i de dues hores si els serveis extraordinaris són nocturns o festius i de tres hores si els serveis extraordinaris són nocturns i festius.

A efectes de remuneració es consideraran i es pagaran com a hores nocturnes les compreses entre les 22,00 i les 6,00 hores. Es consideren festives les treballades en dia considerat no laborable per al lloc de treball del qual es tracta.

Article 37: Indemnitzacions per raó del servei.

Els empleats als quals s'ordini l'execució de tasques fora del municipi tenen dret a la percepció de les indemnitzacions corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge. Aquesta indemnització també la percebran tots els treballadors que utilitzin els seu vehicle particular amb motiu de la seva feina.

Els imports de les esmentades indemnitzacions, mentre la normativa estatal reguladora d'aquestes indemnitzacions no estableixi unes noves quanties, són els següents:

- Dietes:

Allotjament = A; Manutenció (2 àpats) = M; Dinar = D; Dieta sencera = DS;

A	M	D	DS
58,90 €	36,66 €	18,33 €	95,56 €

- Despeses de viatge:

Transport públic: s'ha d'abonar l'import del bitllet.

Ús de cotxes particulars: 0,17 €/km. recorregut, més les despeses d'autopista, aparcament i altres conceptes o peatges de pagament obligatori que se justifiquin.

Aquests imports s'han d'aplicar a partir de l'entrada en vigor de l'Acord.

En les sortides en comissió de servei s'han d'utilitzar prioritàriament els mitjans de transport públic o els vehicles oficials del parc de l'Ajuntament.

Per tal de poder percebre les esmentades indemnitzacions cal aportar els justificants originals de les quantitats que corresponguin per allotjament, manutenció i despeses de viatge, separatament.

En tot el que no estigui previst en el present article, s'ha d'estar al que prevegi el Reial decret regulador d'aquesta matèria que resulti d'aplicació, que actualment és el Reial Decret 462/2002, de 24 de maig.

Aquestes quantitats s'actualitzaran quan la normativa que ho reguli ho faci.

Article 38: Indemnització per a personal que habitualment utilitzi el vehicle particular.

El personal municipal que per raons del seu treball es vegi obligat a realitzar una feina que el comporti desplaçaments permanents dins o fora del terme municipal amb ús de vehicle propi, tindrà dret a percebre les següents quantitats mensuals:

- Treballadora social encarregada de l'UBASP: 91,95 euros
- Treballadora familiar del municipi: 77,16 euros.
- Treballadora familiar de l'UBASP: 115,39 euros.
- Personal de l'àrea d'Esports: 77,16 euros.

Aquests imports s'han d'aplicar a partir de l'entrada en vigor del conveni, sempre que el personal no hagi estat retribuït per aquest mateix concepte a través d'alguna altra retribució assimilable a aquesta.

Article 39: Antiguitat

L'antiguitat s'ha de retribuir partint de triennis, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada 3 anys de serveis, en l'import fixat per als funcionaris en la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. S'acrediten des de la data d'ingrés o presa de possessió com a fix de plantilla, sense perjudici del reconeixement dels serveis prestats amb anterioritat a la presa de possessió en qualsevol administració.

Quan un empleat canviï d'adscripció en un grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considera com a temps de serveis prestats en el nou grup.

Quan un treballador tingui 25 anys d'antiguitat percebrà un premi econòmic de 600,00 € pels serveis prestats. Aquest premi també el percebran tots els treballadors que tinguin 25 anys d'antiguitat en el moment d'entrada en vigor d'aquest Acord.

Article 40: Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries són 2 per cada exercici . El seu import el constitueix la suma del sou base, l'antiguitat, el complement de destí i el complement específic. Queda exclòs del concepte de paga el complement de productivitat.

Dins del complement específic s'entendran inclosos qualsevol dels aspectes reconeguts amb un plus, però només s'aplicaran a la paga extraordinària els conceptes que tinguin caràcter periòdic idèntic i en cap cas s'inclourà la nocturnitat o altres complements de naturalesa similar.

Aquestes pagues extraordinàries s'han de fer efectives juntament amb la nòmina, pel que fa a la paga de juny, i el 20 de desembre, pel que fa la corresponent a aquest mes.

El personal laboral percebrà una tercera paga, que tindrà la consideració de complement de productivitat, juntament amb la nòmina del mes de setembre, per un import de 600,00 euros.

Aquesta tercera paga tindrà un increment anual idèntic al que vingui aprovat per les corresponents Lleis de Pressupostos de l'Estat o de la Generalitat.

Per a l'any 2005, per percebre la tercera paga extraordinària caldrà un informe favorable del cap d'àrea, amb el vistiplau del regidor corresponent. En cap cas, però no percebrà aquesta paga el personal que tingui unes absències acumulades superiors als 3 mesos.

A partir de l'any 2006, no percebrà la tercera paga aquell personal que acumuli més de 5 dies de faltes d'assistència en còmput anual (des del dia 1 de setembre d'un any al 31 d'agost del següent). No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes de cobrament de la tercera paga, les absències per vaga legal pel seu temps de durada, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accidents de treball, maternitat, risc durant l'embaràs, part o lactància, permisos, llicències i vacances. En el cas de malaltia i accident no laboral, la baixa no computarà com a falta d'assistència només quan hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i depenent de l'absentisme personal valorat en Comissió Paritària convocada a l'efecte.

El personal de nou ingrés ha de percebre de cadascuna d'aquestes pagues la part proporcional al temps treballat. Per al càlcul de la part proporcional de la tercera paga s'agafarà el període de temps comprès entre el dia 1 de setembre d'un any al 31 d'agost del següent.

Article 41: Data de pagament de la nòmina

La data límit de pagament de la nòmina del personal laboral de l'Ajuntament és el dia 28 de cada mes, amb excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual s'ha d'avançar de manera que es pugui percebre el dia 20.

Article 42: Increment retributiu.

L'increment anual de les retribucions és el que queda fixat en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a tot el personal al servei de l'Administració pública.

Sempre que referents legals o administratius de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya ho possibilitin, s'estableix una clàusula de revisió salarial pel supòsit que l'IPC de Catalunya a final de l'exercici superi l'increment retributiu aplicat. En aquest cas, la diferència percentual s'ha d'aplicar amb efectes d'1 de gener següent, sobre la mateixa base de l'increment salarial de l'exercici anterior, una vegada es faci públic l'IPC de Catalunya.

Els augments que pertoquin pel proper exercici s'han de calcular a partir de les retribucions resultants de la referida revisió.

En el cas que l'Estat o la Generalitat de Catalunya estableixin per al període de vigència d'aquest conveni pagues úniques per recuperar el poder adquisitiu d'anys anteriors, també s'han de fer extensives al personal de l'Ajuntament de forma lineal i com a paga única, sempre que es parteixi dels mateixos increments d'IPC.

S'han d'establir en Comissió Paritària les diferències percentuals i s'han d'aplicar amb efectes d'1 de gener de 2005.

Capítol 5: Condicions socioeconòmiques

Article 43: Bestretes de retribucions

El personal de la plantilla que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 3.000,00 euros, a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 36 mensualitats improrrogables. Tindran preferència, prèvia justificació corresponent, les sol·licituds destinades a:

- Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social
- Compra, rehabilitació, trasllat o desnonament d'habitatge
- Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar, o situacions de necessitat anàlogues
- Estudis
- Adquisició de vehicle

En circumstàncies especials, l'Ajuntament estudiarà l'ampliació de la quantia i/o el termini de devolució.

Així mateix, no es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut sis mesos des del seu total reintegrament.

El nombre de bestretes concedides anteriorment, i la quantitat serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de persones que ho demanin per primera vegada.

Aquell treballador que gaudeixi d'una bestreta i conclogui la seva relació laboral abans de retornar aquella, restarà obligat a retornar a l'Ajuntament la quantitat que li resti per pagar en el moment de produir-se aquesta situació, responent amb tot el seu patrimoni.

S'estableix per a cada exercici un límit anual de 15.000 euros per atendre aquest tipus d'ajudes.

Article 44: Edat de jubilació

El personal subjecte a aquest Acord es pot jubilar en arribar als 65 anys, sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació establerts legalment.

Article 45: Jubilacions anticipades

El treballador de 60 o més anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, percebrà un premi d'acord amb el barem següent:

- Jubilació als 60 anys: 20.000 €.
- Jubilació als 61 anys: 17.000 €.
- Jubilació als 62 anys: 14.000 €.
- Jubilació als 63 anys: 11.000 €.
- Jubilació als 64 anys: 8.000 €.

Aquests imports han d'experimentar un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics establerts en el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació s'ha de formular, com a mínim, en el termini de 3 mesos abans del compliment de l'edat respectiva.

L'Ajuntament afavorirà les sol·licituds de jubilació dels treballadors laborals a partir dels 60 anys acollint-se a les noves condicions establertes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, que modifica l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors pel que fa als contractes de relleu, amb la finalitat de poder atendre-les en el major nombre de casos sempre que sigui possible dintre de l'organització general dels serveis als quals estigui adscrit el treballador o treballadora que hi estigui interessat. En cas que un treballador s'aculli al sistema de contracte de relleu, no rebrà el premi regulat al paràgraf primer d'aquest article.

Article 46: Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'Ajuntament s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots els empleats que es trobin immersos en qualsevol procediment judicial en els ordres penal, civil o administratiu, com a conseqüència d'accions o omissions realitzades en l'exercici dels seus càrrecs o les seves funcions.

L'Ajuntament ha de mantenir, amb les cobertures actuals, la pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil, i també costes i fiances judicials, que es derivin de l'actuació dels seus empleats en el seu treball per la corporació, així com la responsabilitat civil professional del seu personal.

Article 47: Assegurança per defunció o incapacitat.

Es garanteix, al venciment de les que hi ha actualment en vigor, la continuïtat de la subscripció de la pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal municipal, la de mort i la d'invalidesa derivada d'un accident laboral, amb una cobertura de 42.071 i 60.100 euros, respectivament.

Igualment es garanteix la cobertura de la responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel Consistori, mitjançant els seus responsables directes.

En el supòsit d'invalidesa total per a la professió habitual i sempre que això motivi una desvinculació de la relació laboral amb l'Ajuntament, s'indemnitzarà el treballador amb una quantitat de 4.508 euros a partir de l'aprovació del conveni pel Ple. Serà incompatible amb la indemnització per jubilació anticipada.

Article 48: Prestació econòmica per incapacitat temporal

En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament abonarà el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa. El comunicat de baixa s'haurà de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa. La confirmació de les esmentades baixes s'efectuarà, com a màxim, cada 15 dies. Quan hi hagi constància d'un ús indegut de la baixa, l'Ajuntament, previ avís al Comitè d'Empresa, aplicarà la legislació sancionadora corresponent.

Es considera mensualitat real el sou base més els complements del lloc de treball que s'ocupa habitualment. Els complements per festius, torn partit, nocturnitat i productivitat, queden expressament exclosos.

A partir del segon mes de baixa l'Ajuntament podrà disposar, respecte dels seus treballadors, les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tinguin concertats per controlar l'absentisme laboral.

L'absència del lloc de treball per trobar-se malament o per visita mèdica es justificarà amb el corresponent certificat mèdic.

Article 49: Formació professional

El personal afectat per aquest Acord té dret a la formació i a un perfeccionament professional constant. Amb aquesta fi s'han d'elaborar polítiques relatives a:

- Formació per a l'adaptació de l'empleat al lloc de treball.
- Formació per a la promoció professional.
- Reciclatge i capacitació professional.
- Formació sobre prevenció i salut laboral.

Per tal de concretar les esmentades polítiques, la Comissió Paritària, constituïda en Comissió Especial de Formació, ha d'elaborar amb caràcter anual un Pla de formació del personal de la Corporació. La pròpia Comissió ha d'assumir l'aplicació i el seguiment del Pla.

Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres.

Abans de la confecció del Pla, la Comissió ha de sol·licitar a totes les unitats i departaments informació relativa a les necessitats i prioritats formatives dels diferents col·lectius professionals.

La corporació ha d'assignar una dotació pressupostària suficient per a la bona formació professional del personal i li ha de destinar un suplement quan sigui necessari. En ambdós casos ha d'informar la representació del personal.

Des de l'àrea de Secretaria es mantindrà un registre detallat i actualitzat d'assistència a cursos, consultable per tot el personal.

El Pla de formació ha de seguir els criteris següents:

- La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.
- S'ha de donar publicitat dels cursos que es realitzin mitjançant anunci als taulers situats en lloc visible de cadascuna de les seus de la Corporació.
- La formació interna pot tenir el caràcter d'obligatòria, sempre que es desenvolupi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de la Corporació i el temps d'assistència es considerarà temps de treball efectiu.
- S'ha de potenciar el coneixement adequat de la llengua catalana.
- S'ha de facilitar l'assistència a cursos d'un grup superior a efectes de promoció interna.
- L'assistència per iniciativa del personal a cursos, congressos, reciclatges, etc. externs ha de seguir les línies següents:
 - a) Tothom té dret a 40 hores de formació l'any, o bé de 2 cursos l'any.
 - b) L'Ajuntament es farà càrrec del cost de matriculació o assistència al curs, amb un límit de 200 euros per curs.
 - c) Cada treballador pot optar per utilitzar tot o part del seu crèdit d'hores en cursos relacionats amb l'Administració local però sense relació directa amb el lloc de treball, assumint particularment el cost del curs o cursos.
 - d) En cap cas la participació en un curs dóna lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.
 - e) L'empleat ha de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui ser d'interès per a la Corporació.

La formació del personal tindrà lloc, preferentment i sempre que es pugui, dintre de l'horari de treball. Quan la Corporació encomani expressament a algun treballador l'assistència a un curs o jornada, la Corporació s'ha de fer càrrec de la totalitat dels costos, i es poden compensar les jornades d'horari superior al normal.

A banda dels plans de formació esmentats, la Corporació ha de facilitar la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, mitjançant la distribució de jornades,

elecció de torns de treball, elecció o distribució de vacances, reducció de jornada i hores, canvi de dies de vacances o altres mecanismes que facilitin l'accés a la formació del treballador.

La quantitat destinada a formació serà, per a cada exercici, de 6.000 euros.

Article 50: Carència de pensions

En el supòsit que un empleat subjecte a aquest Conveni no tingui cobert el període mínim de carència per acreditar qualsevol tipus de pensió, la Corporació ha de reconèixer, amb càrrec als seus fons, un import equivalent a la pensió que correspondria en el cas d'haver acomplert l'esmentat període de carència.

No obstant, quan es tracti de pensió de jubilació, s'ha de perllongar la relació de treball fins a computar el període de carència que legalment es requereixi.

Article 51: Negociació de crèdits preferents

La Comissió Paritària i de Seguiment ha de negociar amb entitats de crèdit la concessió de crèdits preferents per al personal afectat per aquest Acord que així ho sol·liciti, tant de consum com hipotecaris.

Així mateix l'esmentada Comissió ha de negociar convenis amb empreses relacionades amb la Corporació o altres per obtenir beneficis per al personal.

Capítol 6: Ajudes assistencials

Article 52: Ajudes per estudis i altres finalitats educatives

L'ajuntament de Torroella de Montgrí ha d'aplicar un programa d'auxili per estudis i altres finalitats educatives adreçat al personal subjecte a aquest acord i als seus fills.

S'ha d'establir un termini de sol·licitud al mes d'octubre. Es fixen les quantitats següents, que s'han de fer efectives d'un sol cop abans del 15 de desembre (primer trimestre del curs escolar):

A) Ajuda per estudis dels fills:

- 2n cicle educació infantil (3 a 6 anys)	210,35 euros
- Educació primària i ESO	162,27 euros
- COU I FP	180,30 euros
- Estudis Universitaris	360,60 euros

B) Ajuda per al personal municipal:

- Estudis tècnics superiors i universitaris	240,40 euros
---	--------------

Aquests imports han d'experimentar un increment anual segons l'IPC de Catalunya.

La quantitat destinada a les ajudes previstes en aquest article serà per a cada exercici de 3.000,00 euros.

Aquestes ajudes tindran la consideració d'extrasalarials, excepte si hi ha una disposició legal en sentit contrari.

En tots els casos, la seva concessió queda condicionada als ingressos de la unitat familiar. Es tindrà dret a aquests fons si els ingressos de la unitat familiar són inferiors a 3,5 vegades el salari mínim interprofessional vigent a cada moment. Aquesta quantitat s'incrementarà en un 10% per cada fill de la unitat familiar. Pel cas que la quantitat resultant fos inferior a 2 vegades el salari mínim interprofessional, els ajuts previstos es multiplicaran per 2, però si és superior a 3,5 vegades i inferior a 4, els ajuts es dividiran per dos.

Per tal de mantenir el dret a l'ajut obtingut, el beneficiari haurà de justificar fefaentment que s'han superat els estudis per als quals s'ha demanat l'ajut.

En el cas d'estudis no gratuïts, en cap cas l'ajut podrà ser superior al 50% de la despesa realitzada.

Quan els estudis que es cursin, en el cas dels treballadors, estiguin relacionats amb la feina desenvolupada a l'Ajuntament o siguin necessaris per a la seva promoció interna, l'Ajuntament es farà càrrec del pagament de la matrícula, previ acord de les dues parts i l'informe del cap de l'àrea.

Article 53: Ajut especial per fills disminuïts

Els treballadors que tinguin al seu càrrec un familiar amb incapacitat física o psíquica, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que convisqui en el seu domicili i no rebi ingressos personals, rebran una de les següents ajudes, sempre que prèviament ho hagin sol·licitat a l'ICASS:

1. Sempre que no rebin d'una altra administració cap ajuda per la incapacitat i acreditin que no pot assistir a cap centre docent o de rehabilitació de la comarca: 100,00 euros/mensuals.
2. Quan acreditin despeses de docència o rehabilitació, tractament i transport per assistència a un centre d'atenció de la incapacitat: l'import de les factures que justifiqui la despesa, fins al màxim de 300,00 euros/mensuals.

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'ajuda.

La quantitat pressupostària destinada a aquestes ajudes serà de 6.000,00 euros.

Capítol 7: Prevenció de riscos i salut laboral

Article 54: Prevenció de riscos i salut laboral

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí se subjecta a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a les disposicions que la complementin i a la resta de normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

Es crea el Comitè de Seguretat i Salut al qual pot incorporar-s'hi el personal tècnic oportú en qualitat d'assessor, en els termes que marca la Llei de prevenció de riscos laborals que ha de tenir competències de proposta relatives a millores pel que fa a:

- a) Seguretat:
 - Espai de treball.
 - Esforços físics i mentals.
 - Mitjans materials de treball.
 - Edificis on resti i treballi el personal municipal.
- b) Higiene:
 - Sorolls.
 - Ventilació.
 - Il·luminació.
 - Temperatura i humitat.
 - Vestidors i WC.
 - Neteja dels locals.
- c) Sanitat:
 - Revisions mèdiques laborals.
 - Farmacioles.
- d) Informació i formació sobre prevenció i salut laboral.

Aquest Comitè s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres.

Article 55: Revisió mèdica

L'Ajuntament ha de contractar una empresa habilitada, segons la Llei de prevenció de riscos laborals, per fer-se càrrec de la vigilància de la salut en funció dels riscos, la qual ha de realitzar com a mínim les funcions següents:

- Determinació dels treballadors amb risc i realització del seu reconeixement mèdic obligatori.
- Vigilància biològica de l'exposició (analítica segons contaminant) als treballadors exposats.
- Estadístiques (epidemiologia).
- Confecció de la documentació que requereix l'article 23 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- Coordinació i entrenament per a la prestació dels primers auxilis.
- Assessorament al Comitè de Seguretat i Salut (inclou l'assistència a les reunions del Comitè quan l'ordre del dia ho requereixi).
- Visites per a assessorament sobre vigilància de la salut en l'avaluació de riscos i el Pla d'actuació preventiva.
- Campanya anual d'educació sanitària sobre el conjunt de riscos que afecten l'empresa.

Els treballadors tenen dret a una revisió mèdica anual.

En el termini mínim d'un mes, abans de realitzar la revisió mèdica anual, s'informarà del lloc, dels dies i hores a tot el personal i al Comitè d'empresa.

Article 56: Roba de treball

L'Ajuntament ha de proporcionar al personal, el lloc de treball del qual ho requereixi, uniformes, roba de treball, calçat, i altres complements de vestuari adequats per a l'execució de les seves funcions per tal que el treballador el pugui utilitzar.

El detall de les peces i la periodicitat del seu lliurament és el que consta als annexos d'aquest Acord. La Comissió Paritària d'Interpretació queda habilitada per modificar l'annex i adaptar-lo a les necessitats reals de roba de treball que puguin sorgir.

Quan, degut al servei, alguna peça del vestuari quedi deteriorada anticipadament, la corporació la restituirà en aquell moment, prèvia sol·licitud per escrit de la persona afectada.

El lliurament del vestuari d'estiu s'ha d'efectuar abans de l'1 de juny i el d'hivern abans de l'1 d'octubre.

El Comitè de Seguretat i Salut ha d'estudiar les necessitats, tant qualitatives com quantitatives, de la roba de treball amb la finalitat d'adequar-les a la realitat funcional. En aquest sentit, el Comitè queda autoritzat per modificar, en pro de l'adequació per l'execució de les funcions, el detall de les peces i la periodicitat del seu lliurament.

El personal que té assignat vestuari està obligat a portar-lo durant el desenvolupament de la seva jornada laboral, i té estrictament prohibit la utilització del vestuari durant la realització d'activitats alienes a les seves funcions com a personal de l'Ajuntament. El fet de no seguir alguna de les normes anteriors podrà ser considerat una falta d'incompliment de les ordres d'un superior i sancionable d'acord amb el règim disciplinari aplicable.

Article 57: Acreditació i identificació del personal

La Corporació ha de proporcionar a tot el personal subjecte a aquest Acord i que ho necessiti, una credencial o targeta identificativa, indicant la categoria i el càrrec, amb la qual puguin acreditar davant de ciutadans, entitats o organismes la seva condició d'empleats de la Corporació.

Capítol 8: Drets i deures generals

Article 58: Llibertat sindical

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest Acord 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 59: Garanties i facultats dels representants del personal

Els representants del personal han de gaudir de les garanties sindicals següents:

- Accés i lliure circulació per les dependències de la corporació, sense pertorbar l'execució de la feina.
- Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.
- Publicar i distribuir, sense pertorbar l'execució de la feina, les comunicacions d'interès laboral o social.
- Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional degut a l'exercici de la representació sindical, i a no ser acomiadat, traslladat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a l'expiració del mandat, com a conseqüència d'accions derivades de la representació.
- El Comitè d'Empresa s'ha d'escoltar en els expedients disciplinaris a què es poguessin sotmetre els seus membres durant el seu mandat o en l'any immediatament posterior.
- Cada representant disposa d'un crèdit mensual de 20 hores per dedicar a funcions sindicals. No es computen dins l'esmentat crèdit el temps emprat en període de negociació del Conveni, ni el temps emprat en reunions o altres actes convocats per la Corporació. Previ avís al Departament de Personal, les hores sindicals es poden acumular en un únic o en varis representants per períodes mensuals.
- S'estableix un crèdit de 15 hores mensuals per als delegats de prevenció en matèria de seguretat i salut. Els representants de personal que a l'hora siguin delegats de prevenció tindran un crèdit total mensual de 35 hores per a l'exercici de funcions sindicals o de prevenció.

Article 60: Competències dels òrgans de representació de personal

Els òrgans de representació del personal, col·legiadament, tenen competència sobre totes aquelles competències previstes a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, a més de totes aquelles altres matèries que la normativa vigent atribueixi als òrgans de representació dels treballadors.

Article 61: Mitjans per a l'acció sindical

Dintre de les seves hores sindicals, i sempre que ho necessitin per les seves funcions sindicals, els membres dels òrgans de representació poden fer ús dels mitjans al seu abast per suport administratiu de llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

Els òrgans de representació han de tenir sempre a la seva disposició una sala de reunions per exercir la seva funció. Aquest local ha de tenir, com a mínim, un ordinador, impressora i connexió a internet; tot aquest material ha de ser de les mateixes característiques dels que s'utilitzen als diversos llocs de treball de la Corporació. Així mateix, també han de disposar d'un tauler d'anuncis per al seu ús exclusiu, per a informació de caràcter laboral o social, situat en lloc visible de cadascuna de les seus de l'Ajuntament.

L'Ajuntament ha de facilitar als òrgans de representació sindical la informació sobre disposicions que siguin del seu interès que es publiquin als diversos butlletins oficials.

Article 62: Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral ve determinat pel Reglament del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol) i per la resta de normativa reguladora de la matèria.

De totes les sancions i expedients se n'ha de donar coneixement previ al Comitè d'Empresa. La seva intervenció en el procediment disciplinari ha de tenir lloc en el moment de l'audiència a l'interessat, en el cas que aquest així ho sol·liciti, i en el moment de la proposta de resolució, i poden estar presents en les diligències de les declaracions i pràctica de proves.

Article 63: Serveis mínims

En cas de vaga, l'Ajuntament i els representants dels treballadors pactaran els serveis mínims imprescindibles.

Art. 64: Clàusula final

S'estudiarà en Comissió Paritària d'Interpretació la incorporació a aquest Acord totes les millores econòmiques, laborals o socials, que normativament s'hagin aprovat o que s'aprovin, i que facin referència als treballadors o funcionaris de l'Administració General de l'Estat o de l'Administració de la Generalitat.

Article 65: Publicitat de l'Acord - conveni

La corporació ha de posar els mitjans necessaris per tal que, un cop aprovat l'Acord i publicat en el DOGC pel Departament de Treball de la Generalitat, sigui conegut per la totalitat del personal a qui és d'aplicació, fent-ne la màxima publicitat amb els mitjans disponibles.

ANNEX: GUÀRDIES DE LA UOM

Article 66: Objecte

El servei voluntari de guàrdies de la Unitat Operativa de Manteniment de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí estarà regulat pels següents articles.

Article 67: Composició de les guàrdies

El servei voluntari de guàrdies estarà format per un equip de cinc persones (un encarregat de guàrdia i quatre operaris), amb la funció d'atendre aquelles emergències que puguin sorgir fora de la jornada de treball. En cap cas quedaran incloses dintre de les feines del servei voluntari de guàrdies feines endarrerides, que sorgeixin a última hora, feines relacionades amb festes o oblits.

No hi haurà servei de guàrdia els dies de les festes patronals de la UOM.

Article 68: Membres del servei de guàrdia

S'entén que es formarà part del servei de guàrdia mentre l'interessat no manifesti el contrari. En cas de noves incorporacions, els membres de la UOM que vulguin formar part del servei voluntari de guàrdies han de comunicar-ho a l'encarregat general de la UOM, el mes de gener i el mes de juliol.

Article 69: Funcionament de la guàrdia

1.- El període de guàrdia s'estableix des del començament de la jornada laboral del dilluns fins al començament de la jornada laboral del dilluns següent.

2.- L'encarregat de guàrdia tindrà a la seva disposició un telèfon mòbil per tal d'atendre les emergències que puguin sorgir, atendrà la trucada i valorarà el tipus d'emergència per si pot ser atesa pel servei de guàrdia o bé necessita la contractació d'una empresa.

3.- A partir de les 22:00 i fins a les 7:00 hores del dia següent, la localització de l'encarregat del servei de guàrdia per atendre les emergències es farà a través de la Policia Local, telefonant a l'encarregat general de la UOM.

4.- Durant el període de guàrdies, el personal de guàrdia haurà d'estar localitzable per l'encarregat de guàrdia i en disposició d'acudir al centre de treball en el termini de mitja hora a partir de la comunicació de l'emergència. A la tercera vegada que un membre de l'equip de guàrdia no es pugui localitzar, quedarà exclòs del servei sense possibilitat de reincorporar-se i perdrà el corresponent complement. Cap persona de guàrdia no podrà demanar cap dia de permís per assumptes propis ni vacances.

Article 70: Retribucions de les guàrdies

S'estableixen les següents retribucions per a l'equip de guàrdies, que tindrà el concepte de complement de productivitat:

- encarregats de guàrdia: 300,00 euros mensuals.
- operari de guàrdia: 150,00 euros mensuals.

Aquestes quantitats es retribuiran només en els mesos efectius en què les persones estiguin de guàrdia, és a dir, que només es cobraran onze mesos l'any.

El complement de productivitat no es retribuirà en cas de baixes que coincideixin amb la prestació de la guàrdia ni en període de vacances. Per tal de facilitar la gestió, el mes de gener s'unificarà el descompte del mes de vacances.

Article 71: Retribució d'hores extraordinàries durant les guàrdies.

Durant les sortides de les corresponents guàrdies, es començarà a cobrar a partir de la segona hora de feina i al preu de l'hora segons marca el conveni i sempre el mes següent d'haver-se efectuat el treball.

Queden excloses del servei voluntari de guàrdies les emergències de protecció civil per nevades, aiguats o catàstrofes d'ordre públic, ja siguin per causes naturals o humanes. En aquests casos tot el personal localitzat està obligat per llei a assistir-les.

Les hores extres derivades de les sortides en casos de urgència, estaran controlades en tot moment per el Cap de Serveis, previ informe de l'encarregat del servei de guàrdia.

Article 72: Guàrdies durant les festes.

Per les festes més importants del municipi (festa major de Torroella , fira de Sant Andreu, Santa Anna i Santa Llúcia), el servei voluntari de guàrdies cobrirà les feines finals de les festes necessàries per la seva posa en marxa. En cap cas, però, s'atendran feines derivades de possibles oblits de les entitats, canvis d'entramat i/o cadires, o altres feines similars imprevistes. En casos de sortides per aquestes festes es cobriran a partir de la primera hora i si fos necessari amb colles de sis o més persones.

DISPOSICIÓ FINAL.

Una vegada aprovat aquest acord pel Ple Municipal, es remetrà als Serveis Territorials del Departament de Treball de la Generalitat a efectes d'inscripció, publicació en els diaris oficials que pertoquin i entrada en vigor. La seva aplicació serà amb els efectes establerts en el seu articulat.

ANNEX I

PARENTIU FINS AL 2N GRAU

En relació amb el treballador que ho sol·licita:

CONSANGUINITAT

Línia recta	<i>1r grau:</i>	pares, fills
	<i>2n grau:</i>	avis, néts
Línia col·lateral	<i>2n grau:</i>	germans

AFINITAT

- Conjugues dels parents per consanguinitat abans relacionats
- Pares del cònjuge (1r grau)
- Avis del cònjuge (2n grau)
- Germans del cònjuge-cunyats (2n grau)

(No afecta els conjugues dels cunyats).

ANNEX II

ROBA DE TREBALL

Quan no s'especifica la duració, s'entendrà que aquesta peça serà substituïda quan estigui deteriorada

UNITAT OPERATIVA DE MANTENIMENT

2 pantalons d'hivern	1 any
2 pantalons d'estiu	1 any
2 camises o jerseis d'hivern	1 any
2 camises o jerseis d'estiu	1 any
1 jersei	1 any
3 parells de mitjons d'hivern	1 any
3 parells de mitjons d'estiu	1 any
1 calçat adequat d'hivern	1 any
1 calçat adequat d'estiu	1 any
1 granota de treball	1 any
1 parell de botes d'aigua	1 any
1 caçadora d'hivern	2 anys

MONITORS D'ESPORTS

3 samarretes de màniga curta	1 any
1 pantaló llarg de xandall	1 any
1 pantaló curt de xandall	1 any
1 jaqueta de xandall	1 any
1 calçat esportiu	1 any
1 banyador	1 any
1 tovallola	1 any
1 xancletes	1 any
1 samarreta de màniga llarga	2 anys
1 polo de màniga curta	2 anys
1 pantaló de vestir/esport	2 anys
1 anorac o prenda similar	3 anys

CONSERGES ESPORTS

3 samarretes de màniga curta	1 any
1 pantaló llarg de xandall	1 any
1 pantaló curt de xandall	1 any
1 jaqueta de xandall	1 any
1 calçat esportiu	1 any
1 samarreta de màniga llarga	2 anys
1 polo de màniga curta	2 anys
1 pantaló de vestir/esport	2 anys
1 granota de treball	2 anys
1 anorac o prenda similar	3 anys

PERSONAL DE NETEJA

2 bates

1 any

CONSERGES ESCOLES

2 bates

1 any

ESCOLA BRESSOL MAR I CEL

2 bates

1 any

TREBALLADORES FAMILIARS

2 bates

1 any

PERSONAL DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I COMERÇ DESTINAT A MARCAR LES PLACES DEL MERCAT

1 granota

1 parell de calçat adequat

PERSONAL DE TURISME AMB ATENCIÓ DIRECTA AL PÚBLIC

1 uniforme estiu

1 any

1 uniforme hivern

1 any

ANNEX III

TAULA D'IMPORTS DE RETRIBUCIONS BÀSIQUES I COMPLEMENTS DE DESTÍ 2005

<u>GRUP</u>	<u>SOU BASE</u>	<u>TRIENNI</u>
A	1007,89	38,72
B	855,43	30,98
C	637,66	23,25
D	521,40	15,53
E	476,00	11,65

COMPLEMENT DE DESTÍ

Nivell 1	88,93
Nivell 2	105,24
Nivell 3	121,57
Nivell 4	137,86
Nivell 5	154,17
Nivell 6	165,06
Nivell 7	175,95
Nivell 8	186,82
Nivell 9	197,73
Nivell 10	208,61
Nivell 11	230,37
Nivell 12	252,12
Nivell 13	273,91
Nivell 14	295,69
Nivell 15	317,45
Nivell 16	339,24
Nivell 17	360,96
Nivell 18	382,74
Nivell 19	404,52
Nivell 20	426,29
Nivell 21	458,91
Nivell 22	494,29
Nivell 23	529,74
Nivell 24	565,16
Nivell 25	600,58
Nivell 26	676,93
Nivell 27	771,59
Nivell 28	807,03
Nivell 29	842,46
Nivell 30	939,22

ANNEX IV

RETRIBUCIONS MÍNIMES DEL PERSONAL MUNICIPAL

Grup	Denominació plaça/categoria	sou	Grau CD	CD	Específic	Total	Grau CD + 2 nivells	CD	Total
A1	Tècnics	1.069,62	22	494,29	0,00	1.563,91	24	565,16	1.634,78
A2	Tècnics urbanístics	1.069,62	22	494,29	1.235,34	2.799,25	24	565,16	2.870,12
A3	Assessor Jurídic	1.069,62	22	494,29	2.269,90	3.833,81	24	565,16	3.904,68
A4	Cap SS.TT.	1.069,62	22	494,29	2.269,90	3.833,81	24	565,16	3.904,68
A5	Tècnic comunicació	1.069,62	22	494,29	117,63	1.681,54	24	565,16	1.752,41
B 1	Tècnics mitjans urbanístics	907,80	16	339,24	568,41	1.815,45	18	382,74	1.858,95
B 2	Tècnics mitjans, mestres escola d'adults, bibliotecària, dinamitzador comercial	907,80	16	339,24	303,97	1.551,01	18	382,74	1.594,51
B3	Assessor Turístic	907,80	16	339,24	1.391,81	2.638,85	18	382,74	2.682,35
C 1	Administratius, tècnics auxiliars, monitor ambiental, i encarregat general	676,70	15	317,45	499,50	1.493,65	17	360,96	1.537,16
C 2	Educadores llar infants	676,70	15	317,45	269,98	1.264,13	17	360,96	1.307,64
D 1	Auxiliars administratius, de biblioteca, de la llar d'infants, operari de serveis múltiples, socorrista i monitors	553,32	13	273,91	181,63	1.008,86	15	317,45	1.052,40
D 2	Oficials primera	553,32	13	273,91	213,53	1.040,76	15	317,45	1.084,30
D 3	Oficials segona	553,32	13	273,91	74,14	901,37	15	317,45	944,91
D 4	Treballadores	553,32	13	273,91	40,05	867,28	15	317,45	910,82

	familiars								
E 1	Ajudants	505,15	11	230,37	177,68	913,20	13	273,91	956,74
E 2	Peons	505,15	11	230,37	102,40	837,92	13	273,91	881,46
E 3	Conserges	505,15	11	230,37	216,34	951,86	13	273,91	995,40
E 4	Operaris de neteja	505,15	11	230,37	0,00	735,52	13	273,91	779,06
E 5	Subalterns Cultura	505,15	11	230,37	0,00	735,52	13	273,91	779,06
E 6	Ordenança	505,15	11	230,37	173,31	908,83	13	273,91	952,37