

## DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

### RESOLUCIÓ

de 30 d'agost de 2000, per la qual s'aprova la cancel·lació de la societat agrària de transformació Explotaciones Agrarias y Forestales de Las Guillerias.

D'acord amb la sol·licitud de cancel·lació presentada per la societat agrària de transformació Explotaciones Agrarias y Forestales de Las Guillerias, núm. 3669-371 CAT, i amb la documentació on se'n formalitza la transformació en societat de responsabilitat limitada;

Examinada l'adequació del contingut de la documentació presentada d'acord amb el que disposa l'article 92 de la Llei 2/1995, de 23 de març, de societats de responsabilitat limitada, i amb el que estableix l'article 13.1.a) del Reial decret 1776/1981, de 3 d'agost, pel qual s'aprova l'estatut que regula les societats agràries de transformació,

RESOLC:

Article únic

Aprovar la cancel·lació de la societat agrària de transformació Explotaciones Agrarias y Forestales de Las Guillerias, núm. 3669-371 CAT, al Registre de societats agràries de transformació de Catalunya, ja que s'ha transformat en societat de responsabilitat limitada amb la denominació Explotaciones Agrarias y Forestales Les Guillerias, SL.

Barcelona, 30 d'agost de 2000

GERMÀ GORDÓ I AUBARELL  
Secretari general

(00.230.047)

### CORRECCIÓ D'ERRADA

a l'Ordre de 13 d'abril de 2000, per la qual es modifica l'Ordre d'11 de juliol de 1994, sobre la concessió dels ajuts per a la cessió de llet i determinats productes lactis als alumnes de centres escolars (DOGC núm. 3125, pàg. 4847, de 20.4.2000).

Havent observat una errada al text de l'esmentada Ordre, tramès al DOGC i publicat al núm. 3125, pàg. 4847, de 20.4.2000, se'n detalla l'oportuna correcció:

A la pàgina 4847, a l'últim paràgraf de l'article 2 de l'esmentada Ordre, on diu:

"Les factures i/o albarans justificatius estaran a disposició de l'òrgan competent encarregat de fer els controls.",  
ha de dir:

"Les factures i albarans justificatius estaran a disposició de l'òrgan competent encarregat de fer els controls".

Barcelona, 30 d'agost de 2000

GERMÀ GORDÓ I AUBARELL  
Secretari general

(00.230.043)

### CORRECCIÓ D'ERRADA

a l'Ordre d'1 de juny de 2000, per la qual s'estableixen els continguts formatius, les capacitats i el procediment per a l'obtenció d'equiparacions entre les qualificacions de l'ensenyament de busseig de les entitats no federatives i les qualificacions oficials de busseig d'esbarjo (DOGC núm. 3156, pàg. 7384, de 7.6.2000).

Havent observat una errada al text de l'esmentada Ordre, tramès al DOGC i publicat al núm. 3156, pàg. 7384, de 7.6.2000, se'n detalla l'oportuna correcció:

A la pàgina 7386, a l'apartat 5 de l'annex, on diu:

"—5 Bussejador monitor esportiu",  
ha de dir:

"—5 Bussejador instructor esportiu".

Barcelona, 30 d'agost de 2000

GERMÀ GORDÓ I AUBARELL  
Secretari general

(00.230.045)



## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

de 6 d'abril de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0810882).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 13 de maig de 1999, i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan de govern competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 6 d'abril de 2000

FRANCISCA ANTOLINOS JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

### ACORD

sobre condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2000 i 2001.

#### CAPÍTOL 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

##### *Àmbit personal*

Aquest Acord afecta els funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu, tant els de carrera com els funcionaris en pràctiques i el personal interí.

#### Article 2

##### *Àmbit temporal*

—1 La vigència d'aquest Acord serà des del dia 1 de gener del 2000 fins al 31 de desembre del 2001.

—2 Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament per 1 any, a excepció del règim retributiu, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciadora a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència de l'Acord.

—3 Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou acord, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

**Article 3***Clàusula de garantia, compensació i absorció*

—1 Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Acord.

—2 Les condicions i millores resultants d'aquest Acord són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la Corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa o per qualsevol altre motiu.

—3 Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica, en tots o en alguns dels conceptes retributius o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu còmput anual i afegides a les vigents amb anterioritat a les esmentades disposicions, superen el nivell total d'aquest Acord. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

—4 A tots els efectes, els pactes d'aquest compromís tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es pugui produir per llei, decret, resolució etc., serà aplicable al personal d'aquesta Administració local.

**Article 4***Vinculació*

El present Acord constitueix un tot i és indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord pot ésser aïlladament considerada.

**Article 5***Seguiment*

—1 Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Acord, amb la composició de representants de les centrals sindicals signants següents: 2 d'UGT, 2 de CSIF, 2 de SPPME, i per un nombre proporcional de membres en representació de l'Ajuntament.

—2 La Comissió durà a terme reunions ordinàries cada 3 mesos, i extraordinàriament si ho acorden les parts.

—3 Les funcions de la Comissió de Seguiment seran: establir el calendari de negociació d'un nou acord, l'estudi, la interpretació, el seguiment, la conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord.

—4 Les normes de funcionament de la Comissió de Seguiment s'establiran de mutu acord.

—5 En el supòsit de no reeixir respecte als termes plantejats en el si de la Comissió de Seguiment, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts podran plantejar-les novament i de mutu acord davant del CEMICAL.

**CAPÍTOL 2***Condicions de treball***Article 6***Modalitats d'accés a la funció pública i participació de la Junta de Personal*

L'accés a la funció pública de l'Ajuntament

de Manlleu es realitza mitjançant les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació, que conté les places vacants a proveir.

**Article 7***Nomenaments interins en plaça vacant*

Els nomenaments interins en plaça vacant o vacant accidental s'efectuaran mitjançant borsa de treball constituïda per les persones que hagin estat seleccionades com a resultat d'un concurs públic convocat expressament per accedir a aquestes places o bé mitjançant el resultat d'un procés selectiu de cobertura definitiva d'una plaça en el qual s'hagin previst les persones que superin els exercicis de la fase d'oposició.

**Article 8***Plantilla i oferta pública d'ocupació*

—1 La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació, sense perjudici del compromís de la Corporació de fer possible la promoció interna.

—2 En els processos de cobertura de vacants, la Corporació, de manera preferent, promourà mesures que intensifiquin les accions de promoció interna dels seus funcionaris.

**Article 9***Definició de llocs de treball i de funcions*

—1 La futura relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Manlleu establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes (manual de funcions).
- c) Els requisits exigits per ocupar-lo (formació, etc.).
- d) La forma de provisió.
- e) Les característiques retributives.
- f) El nivell de classificació.

—2 Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la Corporació comunicarà als representants dels treballadors les seves característiques retributives i els requisits i la forma de provisió per al seu estudi i aprovació.

—3 La Corporació facilitarà a tot treballador o representant dels treballadors que ho sol·liciti, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

**Article 10***Canvis organitzatius*

—1 Es reconeix la capacitat autoorganitzativa de la Corporació, tenint en compte les següents consideracions:

- a) La Corporació informará els representants dels treballadors dels projectes que impliquin creació d'un nou ens jurídic amb integració de personal de l'Ajuntament.
- b) Els representants dels treballadors rebran informació de les modificacions organitzatives que es produeixin en l'estructura de la Corporació, abans de la seva aprovació, quan aquestes afectin les condicions de treball del personal.

—2 S'entendrà per modificacions en les condicions de treball, a més de la integració en un nou ens jurídic, els canvis d'elements constitu-

tius de la jornada: torn, horari i dedicació setmanal.

**Article 11***Ordres de treball*

En matèria d'ordres de treball relatives al compliment de les seves funcions i al normal desenvolupament de les prestacions dels serveis, el personal funcional haurà d'obtenir i complir les emanades dels seus superiors sempre que no siguin clarament contràries a les normes jurídiques, signifiquin un risc imminent per a la seva integritat física o suposin un tracte vexatori, amb independència que un cop obeïda la instrucció rebuda es pugui formular la corresponent queixa davant del cap superior, que podrà confirmar, anul·lar o reformar l'ordre emesa, tot revisant l'actuació de qui ha donat l'ordre i de qui l'ha rebuda. Els membres del cos de la Policia Local es regiran amb caràcter general pel que disposa la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya.

**Article 12***Tipus de jornades i dedicacions*

—1 Tipologies de jornada amb caràcter general

## 1.1 Jornada ordinària

En aquest tipus de jornada s'inclouran aquells llocs de treball que requereixen cobertura els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada ordinària tindrà assignada una dedicació de 7 hores diàries dins la franja de les 8.00 hores a les 15.00 hores, més 3 hores 1 tarda a la setmana, que es durà a terme ordinàriament durant els dimarts dels mesos de part de la tardor i l'hivern, de les 16.30 hores a les 19.30 hores.

El personal tècnic i administratiu afectat pel règim de jornada ordinària i que realitza les seves tasques en unitats administratives no finalistes, gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts posteriors en relació amb l'hora fixada com a inici i finalització de la jornada, havent de complir una dedicació mínima de 7 hores els dies que no es treballa a la tarda i de 10 hores el dia que es treballa a la tarda.

## 1.2 Jornades especials

S'inclouen en aquest apartat les jornades de treball d'aquells col·lectius que, per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es poden acoblar a les jornades que amb caràcter general s'han definit anteriorment.

Dins d'aquestes jornades especials s'inclouen els següents col·lectius:

a) Personal de biblioteques, que presta servei d'atenció directa al públic. L'horari de treball d'aquest personal restarà de la forma següent:

## a.1 Biblioteca Bisbe Morgades

De dilluns a dijous: de 15.30 hores a 20.30 hores.

Divendres: de 9.00 hores a 14.00 hores i de 15.30 hores a 20.30 hores.

## Dissabte: de 10.00 hores a 13.00 hores.

Els mesos de juliol i agost els divendres al matí romandrà tancada i el mes d'agost també els dissabtes al matí.

## a.2 Biblioteca Mossèn Blancafrot

De dilluns a dijous: de 15.30 hores a 20.30 hores.

Divendres: de 10.00 hores a 13.00 hores i de 15.30 hores a 20.30 hores.

## Dissabte: de 10.00 hores a 13.00 hores.

## b) Policia Local

La jornada laboral s'estableix en 12 hores diàries alternes, amb un còmput de 2.002 hores anuals. La jornada laboral diària queda de la forma següent:

Primer torn: de 6.30 hores a 18.30 hores.

Segon torn: de 18.30 hores a 6.30 hores.

Tercer torn: de 8.30 hores a 20.30 hores.

Els funcionaris de la Policia Local percebran en concepte de prolongació de jornada, que s'acumularà al complement específic que perceben, 49.162 pessetes mensuals (295,47 euros).

c) Dins de les jornades especials i per a llocs singulars de comandament o assimilats existeixen les següents modalitats de jornades especials:

Jornada amb dedicació exclusiva:

El factor de dedicació exclusiva, integrant del complement específic, s'assignarà a aquells llocs de treball que el Ple de l'Ajuntament determini, per considerar que han d'exercir tota la seva activitat per a l'Ajuntament de Manlleu. La seva assignació comportarà necessàriament:

a) La impossibilitat d'exercir qualsevol activitat per la qual es percebi retribució, tant en el sector públic com en el privat, susceptible de ser declarada compatible o incompatible a l'empara de la legislació vigent en cada moment.

b) Una dedicació superior a l'ordinària establerta per al lloc de treball que sigui objecte d'assignació del factor.

c) Lliure disponibilitat. La percepció del complement de dedicació exclusiva serà incompatible amb la percepció de cap gratificació per serveis extraordinaris o amb qualsevol altre factor retributiu vinculat a la tipologia de la jornada.

Jornada amb lliure disponibilitat:

El factor de lliure disponibilitat, integrant del complement específic, s'assignarà a aquells llocs de treball que el Ple de l'Ajuntament determini i retribuirà els llocs de treball que de manera ordinària requereixin una àmplia flexibilitat per al compliment de la dedicació setmanal que tinguin establerta, en atenció a la tipologia de les funcions i responsabilitats assignades. L'assignació del factor de lliure disponibilitat a un lloc de treball restarà supeditada als criteris següents:

a) La dedicació setmanal i l'horari serà un dels que estiguin establerts com a ordinari, en funció dels requeriments del lloc.

b) L'assignació d'aquest factor a un lloc de treball implica la lliure disponibilitat de l'ocupant per ser requerit fora de l'horari fixat i sense que es pugui compensar l'escreix amb una minoració de la jornada setmanal establerta.

c) La percepció d'aquest factor serà incompatible amb la percepció dels factors de nocturnitat, festivitat, dedicació exclusiva, prolongació de jornada i gratificacions per serveis extraordinaris.

Jornada amb prolongació:

El factor de prolongació de jornada, integrant del complement específic, retribuirà aquells llocs de treball que el Ple de l'Ajuntament determini, per la raó que de forma ordinària requereixen una dedicació fixa superior a l'establerta com a dedicació màxima ordinària. L'assignació del factor de prolongació de jornada a un lloc de treball restarà supeditada als criteris següents:

a) La dedicació setmanal serà de 5 hores més que la fixada amb caràcter general com a màxima ordinària.

b) La percepció d'aquest factor serà incompatible amb la percepció dels factors de lliure disponibilitat i dedicació exclusiva.

—2 La futura relació de llocs de treball moment inclourà la tipologia de jornada assignada a cadascun dels llocs que es defineixen.

—3 Dedicacions

3.1 Còmput diari

Les dedicacions ordinàries del personal resten establertes en 7,28 hores diàries, que es distribuïran de forma irregular durant l'any mitjançant la fórmula de 7 hores durant el matí i 3 hores durant les tardes fins arribar a les 62,5 hores en còmput anual, que s'afegeixen a les 7 hores diàries realitzades durant el matí.

3.2 Còmput anual

El personal amb dedicació ordinària tindrà un còmput anual equivalent de 1.630,5 hores l'any de treball efectiu.

3.3 Còmput anual per a la resta d'anys de vigència

La resta d'anys de vigència del present Acord, el còmput anual equivalent de treball efectiu de l'apartat anterior serà el resultat d'aplicar el següent càlcul:

A = tots els dies no festius oficials des de l'1 de gener al 31 de desembre, de dilluns a divendres.

X = dies laborables de vacances per any establerts al present Acord.

A - X = B

B x 7,28 = hores de treball efectiu per any

—4 Mitjançant circular del Servei de Recursos Humans, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, es determinarà anul·lant el còmput al qual es fa esment en aquest apartat, un cop conegut el calendari oficial de festes.

—5 Mitjançant acord específic i individualitzat es regularà el règim que correspongui, quan per circumstàncies excepcionals algun treballador no pugui complir la totalitat de la jornada laboral. Les hores recuperables per faltes justificades les autoritzarà el responsable de l'àrea.

## Article 13

*Dietes i quilometratge*

—1 Pels viatges i desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre de l'Administració hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc on radiqui el corresponent centre de treball, se'ls hauran d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de l'Ajuntament. La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada i autoritzada i no podrà superar els imports següents:

Dieta per esmorzar: 500 pessetes (3,005 euros)

Dieta per dinar/sopar: 2.750 pessetes (16,52 euros)

Dieta per manutenció sencera: 5.500 pessetes (33,05 euros)

Dieta per allotjament: 7.500 pessetes (45,07 euros)

—2 El preu del quilòmetre serà de 24 pessetes (0,14 euros) per als vehicles i 9 pessetes (0,05 euros) per a les motocicletes i els ciclomotors. El quilometratge estipulat segons distància serà el següent:

Manlleu-Vic: 10 quilòmetres.

Manlleu-Granollers: 48 quilòmetres.

Manlleu-Torelló: 7 quilòmetres.

Manlleu-Sabadell: 65 quilòmetres.

Manlleu-Girona: 75 quilòmetres.

Manlleu-Barcelona: 85 quilòmetres.

Manlleu-Sant Pere de Ribes: 112 quilòmetres.

Manlleu-Salt: 68 quilòmetres.

Manlleu-Mollet del Vallès: 56 quilòmetres.

Manlleu-Ripoll: 36 quilòmetres.

—3 Personal de la Policia Local

Per l'assistència a judicis o prova testifical a Vic percebran una dieta de 8.136 pessetes (48,89 euros), sempre que l'assistència sigui fora de la jornada laboral.

Per l'assistència a judicis o prova testifical a Barcelona percebran una dieta de 16.272 pessetes (97,79 euros), sempre que sigui fora de la jornada laboral.

Per servei de gran gala percebran una dieta de 15.300 pessetes (91,95 euros).

## Article 14

*Descans dins de la jornada laboral*

—1 El personal que realitzi una jornada mínima continuada de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu, que es distribuïran obligatòriament entre les 9 hores i les 10.30 hores. El personal que frueixi de mora de lactància acumulada a primera hora del matí haurà de gaudir de la pausa de 30 minuts per esmorzar necessàriament entre les 9 hores i les 9.30 hores.

—2 Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

—3 El descans diari de la Policia Local serà proporcional al tipus d'estructura de la jornada, segons es deriva del servei i el descans establert per a tot el personal de l'Ajuntament: 30 minuts per jornada de 8 hores, sempre que un mínim de 6 hores siguin continuades i 45 minuts per jornada de 12 hores. Sempre que el servei ho permeti es podran realitzar 15 minuts de descans, que no seran acumulables.

## Article 15

*Descans setmanal*

El descans setmanal serà de 48 hores continuades, excepte per al personal de la Policia Local, que té un règim específic, ja que realitza torns de 2 dies treballats, 2 dies festius, 3 dies treballats, 2 dies festius, 2 dies treballats, 3 dies festius.

## Article 16

*Preavis i liquidació*

—1 El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'administració amb l'antelació següent:

Treballadors adscrits al grup A: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup B: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup C: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup D: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup E: 1 mes.

—2 La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador per duplicat, i se n'hi retornarà un exemplar amb l'acusament de recepció.

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

—4 La liquidació del personal funcionari consistirà a retribuir o descomptar la part propor-

cional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

#### Article 17 Suplències

—1 Quan en una àrea o servei es produeixi l'absència d'un treballador i es prevegi de durada superior a 1 mes, el Servei de Recursos Humans i a petició del Servei d'Adscripció, proposarà la contractació o nomenament d'altres empleats per atendre aquestes incidències, en el termini més breu possible i procurant que no superi els 5 dies des de la recepció de la comunicació del servei interessat.

En el cas de cobertura de les necessitats derivades dels períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa i Nadal, el nombre de suplències estarà determinat per les càrregues de treball de la unitat durant aquests períodes.

—2 La selecció de personal per cobrir suplències (vacants accidentals) es farà mitjançant l'aplicació dels mecanismes que es preveuen a l'article 7, amb l'afavoriment de la promoció interna d'acord amb el contingut del mateix article. Aquesta promoció provisional s'articularà mitjançant la normativa establerta a l'efecte.

#### Article 18

##### Gratificacions extraordinàries

—1 Són aquelles hores que, excepcionalment, motivades per les necessitats del servei i a instància del respectiu responsable, es fan de manera voluntària a més a més de l'horari habitual programació de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevenuts com a extraordinaris i que afectin la prestació dels serveis. El còmput anual màxim d'hores extraordinàries retribuïdes s'estableix en 40 hores l'any.

En el supòsit que els acords Administració-Sindicats o qualsevol normativa de caràcter general contemplin una minva sobre l'anterior, es procedirà a negociar l'oportuna adequació del còmput màxim abans esmentat.

—2 Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió total i absoluta de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporal o parcial previstes legalment o reglamentàriament, de les hores extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i d'altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o el servei respectius.

En els supòsits de causes imprevistes per malaltia o accident, canvi de torn de treball, manteniment d'instal·lacions o serveis, etcètera, també es procurarà utilitzar les modalitats de contractació temporal o parcial amb preferència a la realització d'hores extraordinàries pel personal de l'Ajuntament de Manlleu.

—3 Les hores extraordinàries es podran o s'hauran (depenent de si són fins a les 40 hores o a partir de les 40 hores) de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, segons s'especifica tot seguit:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable del calendari oficial es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, o en dia festiu del

calendari oficial, es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu no podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal.

—4 No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament d'acord amb les tarifes següents per a l'any 2000, i s'aplicarà als anys següents l'increment pactat per a les retribucions dels funcionaris que estableixi l'Estat:

Hora normal

Grup A: 2.700 pessetes (16,22 euros)

Grup B: 2.500 pessetes (15,02 euros)

Grup C: 2.302 pessetes (13,83 euros)

Grup D: 2.034 pessetes (12,22 euros)

Grup E: 1.761 pessetes (10,59 euros)

Hora festiva

Grup A: 3.100 pessetes (18,63 euros)

Grup B: 2.900 pessetes (17,42 euros)

Grup C: 2.793 pessetes (16,78 euros)

Grup D: 2.470 pessetes (14,84 euros)

Grup E: 2.137 pessetes (12,84 euros)

—5 Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina del mes següent.

—6 La Comissió de Seguiment d'aquest Acord rebrà informació trimestral de l'evolució de les hores extres i podrà proposar fórmules organitzatives o de contractació o de nomenament de personal que tendeixin a reduir el volum d'hores extraordinàries, sempre que de l'estudi d'aquestes es desprenguin mancances de personal.

—7 No podran percebre gratificacions per serveis extraordinaris els llocs de treball que percebin un complement específic en el qual s'inclouï una dedicació exclusiva, lliure disponibilitat o supervisió com a cap d'àrea o servei.

#### Article 19

##### Calendari laboral

—1 Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, es confeccionaran els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la Corporació dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis de cada àrea, per al coneixement del seu personal. Per als dies 24 i 31 de desembre s'estableix un horari laborable de 8 hores a 13 hores per al personal administratiu que realitza la jornada ordinària.

—2 L'horari d'atenció al públic serà de 8.00 hores a 14.30 hores (de dilluns a divendres) llevat que per raó del servei es requereixi un altre horari.

#### Article 20

##### Dies de permís per a assumptes personals

—1 Es reconeixen 9 dies de permís per a assumptes personals (excepte per al personal d'oficines, que podrà gaudir-ne de 8, ja que un dia s'utilitza per reduir el còmput anual de jornada de l'any 2000), computables com de treball efectiu als efectes del compliment del còmput d'hores previst a l'article 16, que es gaudiran de l'1 de gener al 15 de gener de l'any següent. Les dates concretes de gaudiment d'aquests dies de permís es supeditaran en tot cas a les necessitats del servei. Amb caràcter general el seu gaudi podrà ser en qualsevol moment, respectant allò

que s'estableix en l'apartat següent respecte a l'antelació per formular les sol·licituds, i amb les particularitats que s'assenyalen a continuació:

En els serveis assistencials i en els col·lectius amb prestació de servei durant tots els dies de l'any per evitar-ne l'acumulació en els períodes de Setmana Santa i Nadal es podran arbitrar les mesures de planificació adients.

En els serveis d'atenció directa al públic es podran fixar fins a 4 dies dels 5 en els respectius calendaris laborals.

En la resta de serveis i col·lectius i en relació amb els períodes de Setmana Santa i Nadal, es pot establir un règim de torns per al seu gaudi.

—2 L'antelació esmentada a l'apartat anterior serà la següent:

a) Per al personal dels serveis assistencials i el sotmès a règim de torns que requereix la previsió de cobriment del lloc de treball en absència del titular, aquesta anticipació no pot ser inferior a 15 dies naturals.

b) Per a la resta de personal, cada servei establirà l'anticipació que consideri oportuna, entenen-se, però, que no es podrà exigir una anticipació superior a 5 dies, ni tampoc podran demanar-se d'un dia per l'altre.

c) Els casos d'urgència degudament acreditada davant el cap del Servei d'Adscripció resten exclosos del que s'ha establert als apartats anteriors. Es procurarà, això no obstant, que el període d'anticipació sigui de 48 hores.

—3 En el cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció correspongui.

—4 El personal interí o en pràctiques no té dret a gaudir de cap dia d'assumepte personal.

#### Article 21

##### Vacances

—1 El personal funcionari de l'Ajuntament de Manlleu tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies laborables retribuïts del calendari de cada col·lectiu (al qual s'afegirà un dia festiu més, en concepte de festiu pel patró municipal) o bé dels dies que en proporció li correspongui si el temps treballat és menor, que es computarà per anys naturals, però les vacances es podran gaudir fins al 15 de gener de l'any següent, preferentment els mesos de juliol i agost.

—2 Les vacances es podran fraccionar en 2 o més períodes, cap d'ells inferior a 1 setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius).

—3 Els torns de vacances hauran de ser coneguts pel personal afectat dintre de la primera quinzena del mes d'abril, mitjançant llista pública, i no es podran modificar llevat de petició escrita de la persona interessada i confirmació de la seva acceptació per part del servei al qual estigui adscrita i pel Servei de Recursos Humans.

—4 En cas de col·lisió d'interessos en un mateix termini de vacances se seguirà aquest criteri: el treballador més antic tindrà preferència en l'elecció del període de vacances, excepte quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

a) Malaltia greu o incapacitat física temporal degudament justificada del cònjuge, company/a, fill/a, pare o mare si viuen amb el treballador.

b) Tenir fills en edat escolar fins a 12 anys en els casos en què es vulgui fer coincidir les vacances amb el període de vacances escolars.

Tot i així, si a una persona se li nega l'opció escollida, l'any vinent tindrà preferència si torna a entrar en conflicte amb el mateix treballador a l'hora d'escollir les vacances.

—5 Cap empleat de la Corporació no podrà iniciar les vacances si es troba en situació de llicència per malaltia, accident o per maternitat, si bé no les podrà gaudir després del 15 de gener de l'any següent.

—6 La retribució durant el període de vacances serà igual a una mensualitat de sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement personal transitori.

#### Article 22

##### Permisos i llicències

—1 El personal de la Corporació, avisant-ne prèviament, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració, pels motius i el temps que s'assenyalen següentament:

a) 15 dies naturals per matrimoni o constitució d'unió estable de fet.

b) Pel naixement d'un fill i per la mort, hospitalització o malaltia greus d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils continuats si el fet es produeix en el mateix municipi on té fixat el domicili del treballador i 4 dies si es produeix en una localitat diferent. Es reconeixerà aquest permís també en el supòsit de malaltia greu i hospitalització en els casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família. La valoració de la gravetat dels fets es portarà a terme d'acord amb el criteri que marqui el Servei de Recursos Humans.

c) En cas d'intervenció quirúrgica, els dies es podran gaudir dintre de les 2 primeres setmanes després de la intervenció, de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient al centre hospitalari és de 5 o més dies, el permís es podrà gaudir de forma fraccionada, també dintre de les 2 primeres setmanes des de la intervenció.

d) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia hàbil. Si el trasllat és a una altra localitat, fins a 4 dies.

e) Per realitzar exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials i proves selectives per a accés definitiu a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de Manlleu, els dies durant els quals tenen lloc. Per a les altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva realització. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un diploma per part de l'administració educativa competent.

f) Per a les proves o exàmens en centres oficials que no tinguin el caràcter de finals, eliminatòris o definitius, el gaudiment d'aquest permís es limita al temps indispensable per al desplaçament i realització de la prova o examen, sempre que aquest tingui lloc en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de Catalunya. Així mateix, per a la resta de proves selectives diferents a les descrites a l'apartat 1 dels precedents, el gaudiment del permís ho serà amb les limitacions exposades.

g) Per realitzar l'examen per obtenir el car-

net de conduir, només una vegada, es concedirà el temps imprescindible per a la seva realització.

h) Per deures inexcusables de caràcter públic, personal o sindical, el temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

i) L'empleat/ada amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador/a, en 2 fraccions o bé substituït per una reducció d'1 hora de la jornada de treball en iniciar o finalitzar la jornada. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o per l'altre. El treballador haurà de preavisar el responsable de la seva àrea amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària. Aquesta reducció d'1 hora diària es podrà acumular en dies hàbils a afegir al final de la baixa per maternitat.

j) En el supòsit de part, la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada sempre que les 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió. En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció 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. En els casos de gaudi simultani del pare i la mare de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

k) En supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'esdeveniment quan aquest tingui lloc en territori català, i 1 dia més, continuat, si aquest té lloc fora del territori de referència. Necessàriament el dia o un dels 2 dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

l) Per realitzar funcions sindicals, d'acord amb el que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

m) Per visites mèdiques en horari laboral cal realitzar prèviament una comunicació al superior jeràrquic i aportar el justificant corresponent, amb les condicions següents:

Del propi interessat: no cal sol·licitar dia personal.

Per una visita a un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat: únicament cal sol·licitar dia personal si l'absència en el lloc de treball es preveu amb una durada superior a 3 hores.

—2 En el supòsit d'unió de fet caldrà justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

—3 El personal de la Policia que estigui realitzant torn de nit gaudirà dels permisos durant la nit immediatament posterior al fet causant del permís (exemple: trasllat de domicili, etc.), llevat dels permisos per exàmens, que es gaudiran la nit anterior.

—4 Als efectes que es regulen en les lletres b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article tindrà la consideració de dia hàbil:

a) Per al personal que efectua el seu descans intersetmanal en dissabte i diumenge, tot el que no coincideixi amb diumenge o dia festiu del calendari oficial.

b) Per al personal que efectua descans intersetmanal fora de dissabte i diumenge, tindrà la consideració de festiu el segon dia de repòs i els dies fixats en plantilla per a la compensació de festius oficials. La resta s'entendrà que són hàbils.

—5 Els permisos regulats en aquest article seran computables com de treball efectiu als efectes del compliment del còmput d'hores previst a l'article 16.

#### CAPÍTOL 3

##### Condicionis retributives

#### Article 23

##### Retribucions

—1 L'increment retributiu per als funcionaris d'aquesta Corporació per al període de vigència del Conveni serà el fixat a les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, aplicat sobre sou, triennis, complement de destinació, complement específic, supervisió i complement de productivitat. El complement personal transitori quedarà congelat com una garantia *ad personam*, excepte per al personal funcionari que percebia de forma incorrecta el valor dels triennis i que s'ha revisat, amb l'oportuna correcció.

Els empleats no inclosos en l'apartat anterior que prestin els seus serveis en horari nocturn, és a dir, en la banda horària compresa entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, percebran un plus de 144.171 pessetes (866,48 euros) durant l'any 2000, el qual s'anirà incrementant d'acord amb el que fixi la normativa estatal per a les retribucions dels funcionaris.

—2 Els funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu cobraran 2 pagues extraordinàries, la primera el dia 10 de juny i la segona el dia 10 de desembre, de quantia igual a una mensualitat de sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement personal transitori. Les pagues extraordinàries es meritiran de la forma següent: la paga d'estiu es meritirà entre l'1 de desembre i el 31 de maig de l'any següent i la paga de Nadal es meritirà entre l'1 de juny i el 30 de novembre.

—3 El còmput dels triennis es realitzarà de la forma següent: quan els 3 anys de servei efectiu es produeixin entre els dies 1 i 15 del mes, es percebrà el trienni aquell mes; quan els 3 anys de servei efectiu es produeixin entre els dies 16 i 31 del mes, es percebrà el trienni a partir del primer dia hàbil del mes següent. En tot cas no podrà percebre triennis el personal que no sigui funcionari de carrera, si bé se li reconeixen els serveis prestats amb anterioritat en el moment de la seva presa de possessió com a funcionari de carrera.

#### CAPÍTOL 4 Millors socials

##### Article 24 *Retribucions en situació de llicència per malaltia*

Les prestacions econòmiques a què tindran dret els funcionaris d'aquesta Corporació quan es trobin en els supòsits que donen lloc a la concessió d'una llicència per malaltia, s'ajustaran a alguna de les modalitats que a continuació s'assenyalen:

a) Quan la llicència sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els funcionaris tindran dret, durant els 12 primers mesos de la llicència, a la percepció íntegra de les seves retribucions.

b) Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat, es continuarà percebent la totalitat dels drets econòmics que corresponguin, mentre duri el període de llicència.

c) Excepcionalment, la millora establerta en els 2 apartats anteriors podrà ser eliminada en casos en què així ho acordi la Comissió de Seguiment.

##### Article 25 *Ajuts especials per a familiars disminuïts*

Els funcionaris de carrera i el personal interí o en pràctiques amb una antiguitat mínima de 18 mesos al servei directe de l'Ajuntament de Manlleu que tinguin al seu càrrec familiars disminuïts físics, psíquics o sensorials que hi conviuen i en depenguin econòmicament, seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

Les quantitats a rebre, depenent del grau de disminució, seran per al 2000, les següents:

Grau 1: 15.000 pessetes/mes (90,15 euros).  
Grau 2: 17.000 pessetes/mes (102,17 euros).  
Grau 3: 22.000 pessetes/mes (132,22 euros).

L'assignació del grau al disminuït s'efectuarà depenent del següent barem:

Grau 1: entre un 33% i un 64% de disminució.

Grau 2: entre un 65% i un 74% de disminució.

Grau 3: percentatge igual o superior al 75% de disminució.

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

Quan el disminuït necessiti i rebí tractament rehabilitador, educació especial de caràcter oneros o dependència assistida, caldrà acreditar de forma documental la prescripció o prescripció, segons que correspongui, dels esmentats conceptes i, en tot cas, l'import abonat. En aquests supòsits, l'import dels ajuts especials,

que es meritara de forma mensual segons el grau de disminució, serà el següent:

Grau 1: 17.000 pessetes/mes (102,17 euros).

Grau 2: 20.000 pessetes/mes (120,20 euros).

Grau 3: 28.000 pessetes/mes (168,28 euros).

La percepció d'aquest segon tipus d'ajut és incompatible amb el primer.

La percepció d'aquests ajuts és incompatible amb la condició, per part del familiar disminuït, de pensionista d'incapacitat o jubilació, en les modalitats contributives o no, i amb la percepció de qualsevol renda procedent del treball.

En cas de defunció del beneficiari es continuarà fent efectiu a la representació legal del deficient o la persona que el tingui al seu càrrec, sempre que compleixi amb l'obligació de mantenir-lo, educar-lo i de prestar-li atenció, la qual cosa s'haurà d'acreditar documentalment.

Les quantitats previstes en aquest article seran efectives a partir del dia 1 del mes següent a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple corporatiu.

Per a la resta d'exercicis de vigència del present Acord, aquest concepte experimentarà un increment igual a l'establert a l'apartat 1 de l'article 27.

##### Article 26 *Nòmima mensual*

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmima als corresponents comptes bancaris dels funcionaris de la Corporació serà el penúltim dia de cada mes.

A les nòmimes s'especificarà el detall de totes les retribucions, incloses les gratificacions extraordinàries i plusos.

##### Article 27 *Pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat*

L'Ajuntament de Manlleu mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent total o parcial dels funcionaris de carrera com a conseqüència d'accident laboral. El personal afectat tindrà dret a unes indemnitzacions per import de 3.000.000 de pessetes (18.030,36 euros) en cas de mort, de 3.000.000 de pessetes (18.030,36 euros) en cas d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa.

##### Article 28 *Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament de Manlleu mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els funcionaris de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les finances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

##### Article 29 *Instal·lacions esportives*

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindrà dret a rebre un carnet individual gratuït per a la utilització de totes les instal·lacions esportives de propietat municipal,

o bé tindrà dret a la bonificació parcial d'un carnet familiar per a la utilització de les piscines municipals. En aquest darrer cas la bonificació serà del 30% sobre la matrícula i les quotes mensuals que siguin d'aplicació en cada moment.

##### Article 30 *Bestretes*

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

—2 Aquestes bestretes no podran excedir la quantia equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres.

—3 El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat al llarg dels 12 mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida.

—4 Amb independència del termini màxim esmentat de 12 mensualitats, els beneficiaris de la bestreta podran procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que considerin adient o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries de Nadal i juny.

Per afavorir la celeritat en el seu tràmit, totes les sol·licituds de bestreta que arribin al Servei de Recursos Humans es percebran en un termini de 10 dies.

—5 Abans de la resolució de sol·licituds voluntàries dels interessats referides a la finalització o interrupció de la relació de servei amb la Corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de les possibles bestretes concedides.

##### Article 31 *Defensa judicial*

L'Ajuntament de Manlleu garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la necessiti per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que els mateixos no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el treballador no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

##### Article 32 *Renovació del permís de conduir*

L'import de la renovació del permís de conduir anirà a càrrec de l'Ajuntament en el cas del col·lectiu dels guàrdies i comandaments del Cos de Seguretat (permís classe B, vehicle especial).

##### Article 33 *Baixes en el procés de gestació*

Durant l'embaràs de la dona treballadora, si el desenvolupament del seu treball habitual resultés perjudicial per a ella, amb caràcter transitori i amb previ informe facultatiu, la Corporació, d'acord amb les possibilitats existents, facilitarà el seu canvi a una altra destinació dins la seva categoria, especialitat professional i torn habitual.

Les baixes degudament acreditades produïdes durant els mesos d'embaràs no computaran com a temps de permís de maternitat, incloses

les directament imputables al procés de gestació.

#### Article 34

##### *Prestacions oftalmològiques, odontològiques i escolars*

—1 Les quantitats previstes per a prestacions seran les que es detallen a continuació:

##### 1.1 Dentista

Extracció d'una peça: 3.060 pessetes (18,39 euros).

Obtenció d'una peça: 4.080 pessetes (24,52 euros).

Fundes: 6.120 pessetes (36,78 euros).

Pont: 10.200 pessetes (61,30 euros).

Mitja dentadura: 14.280 pessetes (85,82 euros).

Dentadura completa: 26.520 pessetes (159,38 euros).

Matar el nervi: 8.000 pessetes (48,08 euros).

##### 1.2 Òptica/audició

Ulleres: 10.200 pessetes l'any (61,30 euros).

Audiòfon: 25.500 pessetes l'any (153,25 euros).

##### 1.3 Farmàcia

Aparells ortopèdics: màxim 15.000 pessetes (90,15 euros) i 2 anys de carència.

El personal funcionari provinent de la MUNPAL que ha prestat els seus serveis fins al moment de l'entrada en vigor del compromís de 1995, gaudirà d'un descompte del 60% del cost dels medicaments receptats per metges particulars, sempre que les receptes hagin estat segellades pel servei corresponent de l'Ajuntament.

##### 1.4 Despeses escolars

Llar d'infants fins als 3 anys: 10% de les quotes.

20% de l'import dels llibres escolars dels fills fins a 18 anys. Per tal d'incloure els crèdits variables de l'ESO caldrà presentar un document emès pel centre educatiu amb una llista dels llibres utilitzats durant el curs, juntament amb la factura de compra de la llibreria.

1.5 Ajuda per naixement d'un fill: ajuda familiar de 15.300 pessetes (91,95 euros) pel naixement d'un fill, amb prèvia sol·licitud escrita de la persona interessada, en la qual s'adjunti una fotocòpia del llibre de família.

—2 Aquestes prestacions tan sols es faran efectives per als funcionaris de carrera i per als funcionaris en pràctiques o personal interí amb una antiguitat mínima de 18 mesos a l'Ajuntament, les quals es pagaran en un termini màxim de 60 dies a partir de la data en què s'han sol·licitat.

—3 Per a la resta d'exercicis de vigència d'aquest Acord, aquest concepte experimentarà l'increment del percentatge establert a l'apartat 1 de l'article 27.

#### CAPÍTOL 5

##### *Promoció i formació*

#### Article 35

Els funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants.

#### Article 36

—1 L'Ajuntament de Manlleu garanteix el dret a la carrera administrativa dels funcio-

aris de carrera de la Corporació, consistent en el dret a la consolidació i el canvi de grau personal, dins dels intervals dels nivells que corresponguin a cada grup en què estiguin classificats, segons s'estableix en la normativa aplicable en cada moment a la funció pública local.

Els intervals de nivells aplicables i el nombre d'hores de formació bianual són els següents:

G: Grup; MI: nivell mínim; MA: nivell màxim; HF: hores de formació bianual.

G	MI	MA	HF
A	20	30	50
B	16	26	40
C	11*	22	30
D	9*	18	20
E	7*	14	5

\* El nivell mínim d'un administratiu serà un 14, el d'un auxiliar administratiu serà un 10 i el d'un conserge/recepcionista/telefonista serà un 8.

—2 La consolidació del grau personal s'adquirirà per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant 2 anys continuats.

—3 Un cop consolidat el grau personal, es podrà sol·licitar el canvi a un grau immediatament superior sempre que s'hagi realitzat la formació, que tant pot ser interna com externa, que es requereix en cada grup.

—4 Es crearà un òrgan tècnic, format per representants de la Corporació i per representants dels treballadors en parts iguals, que serà l'encarregat de valorar els requisits de les sol·licituds i proposar la consolidació i, si escau, el canvi de nivell. En cas que el comitè del grau no es reuneixi immediatament després d'haver presentat la sol·licitud la persona interessada, aquesta tindrà dret a percebre en concepte d'endarreriments les quantitats meritedes a les quals tingui dret des del mes següent a la data en què ho va sol·licitar fins al moment en què efectivament se li reconeix.

—5 Un dels requisits que obligatòriament haurà de valorar l'esmentada comissió serà l'informe del cap d'àrea o del servei de la persona que ho sol·licita. Aquest informe no és vinculant, sinó un document de treball que ha de servir perquè la comissió tingui més elements de decisió.

#### Article 38

La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs-oposició; en particular, per a la promoció als grups de classificació E, D i C, de l'escala d'administració especial, es tendirà a la utilització de la modalitat de concurs, que inclourà la superació de cursos de formació específics o la superació de proves de caràcter pràctic vinculades a les funcions pròpies de la categoria convocada.

#### Article 39

—1 L'Ajuntament de Manlleu col·laborarà en la formació del seu personal, elaborant polítiques de:

a) Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències d'aquest.

b) Formació per a la promoció interna din-

tre de la Corporació, amb prioritat als grups de classificació E, D i C.

c) Reciclatge i capacitació professional.

d) Formació per a la mobilitat horitzontal interna dins el mateix grup de classificació.

—2 En cap cas, la participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries.

—3 L'Ajuntament de Manlleu podrà condicionar l'assistència a cada curs de formació a la fixació d'un període de permanència en la Corporació d'un mínim de 2 anys, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. En relació amb el curs de formació i assistència a l'Escola de Policia de Catalunya, la Policia Local es regirà pel que estableixi específicament el seu propi reglament orgànic.

#### CAPÍTOL 6

##### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 40

—1 L'Ajuntament de Manlleu se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i dels reglaments que la desenvolupin.

—2 Cada centre de treball amb més de 15 treballadors tindrà una farmaciola sanitària d'urgència degudament equipada i amb els mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

—3 L'Ajuntament de Manlleu facilitarà a tots els seus empleats els equips de treball i el vestuari que en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball els pugui correspondre, tant pel que fa a la tipologia d'equipaments com a la quantitat.

—4 La relació d'equips i vestuari de protecció per lloc de treball serà presentada al Comitè de Seguretat i Salut abans del 30 de març de cada exercici.

—5 És obligatori per a tots els empleats de la Corporació l'ús de tots els mitjans de seguretat posats a la seva disposició. L'incompliment d'aquesta obligació motivarà l'aplicació del règim disciplinari i les corresponents sancions.

#### Article 41

Anualment els treballadors de la Corporació podran sotmetre's a una revisió mèdica amb caràcter voluntari, llevat que el servei de prevenció de riscos laborals, amb l'informe previ favorable de la Comissió de Seguiment, ho proposi altrament i l'Ajuntament així ho acordi. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari els supòsits en què la realització dels reconeixements mèdics sigui imprescindible per avaluar els aspectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a aquest, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o bé quan així estigui establert en una disposició legal.

De la metodologia de la revisió, així com de les proves que la integren per a cada sexe i col·lectiu, en serà informat el Comitè de Seguretat i Salut.

En qualsevol cas aquesta revisió mèdica serà a càrrec de l'Ajuntament de Manlleu i serà totalment confidencial.

## CAPÍTOL 7

*Drets sindicals i de representació*

## Article 42

*Llibertat sindical*

L'Ajuntament de Manlleu garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord i a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

## DISPOSICIONS FINALS

—1 Les clàusules d'aquest Acord, no subjectes a termini o condició, que per la seva eficàcia jurídica o aplicació pràctica hagin d'ésser objecte de reglamentació o resolució expressa per part dels òrgans competents de l'Ajuntament de Manlleu, es desplegaran en el termini màxim de 60 dies després de la seva aprovació.

—2 Els informes o comunicacions que hagi de lliurar a la Comissió de Seguiment de conformitat amb el present Acord, salvats aquells subjectes a termini determinat per clàusula singular d'aquest, s'adoptaran en forma i per escrit en el termini màxim de 10 dies naturals des de la recepció del document objecte de consulta o informació.

—3 Tots els beneficis de contingut econòmic i social atorgats en l'articulat d'aquest Conveni als membres d'una unió matrimonial s'han d'entendre atorgats també als membres d'una unió civil, independentment de la seva orientació sexual. Per tal que es produeixi aquest reconeixement als membres de la unió civil, aquests han de tenir una relació afectiva i estable.

—4 D'acord amb el que estableix l'article 9 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, dels òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, la Junta de Personal tindrà les facultats següents:

4.1 Rebre informació que li serà facilitada trimestralment sobre la política de personal de l'Ajuntament.

4.2 Emetre informe, a sol·licitud de l'Ajuntament, sobre les següents matèries:

Trasllat total o parcial de les instal·lacions.  
Plans de formació de personal.

Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball

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

4.4 Tenir coneixement i ser escoltat en les següents qüestions i matèries:

Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

Règim de permisos, vacances i llicències.

Quantitats que percebin els funcionaris per complement de productivitat.

4.5 Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en actes de servei i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

4.6 Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, se-

guretat social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

4.7 Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

4.8 Participar en la gestió d'obres socials per al personal establertes a l'Ajuntament.

4.9 Col·laborar amb l'Ajuntament per assolir l'establiment de totes aquelles mesures que procurin el manteniment i increment de la productivitat.

4.10 Informar els seus representats en tots els temes i qüestions a què fa referència aquest precepte.

—5 Totes les quantitats econòmiques que apareixen en aquest Acord es revisaran anualment d'una manera automàtica d'acord amb el percentatge d'augment aprovat per l'Estat en la Llei de pressupostos de cada any en relació amb les retribucions del personal al servei de les administracions públiques.

—6 Aquest Acord, que consta de 42 articles i 6 disposicions finals, va ser aprovat en la sessió plenària del dia 25 de gener de 2000 i entrarà en vigor amb efectes retroactius a partir del dia 1 de gener de 2000.

(00.193.057)

**RESOLUCIÓ**

*de 26 de maig de 2000, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafròlles per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 08111032).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafròlles subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 3 d'abril de 2000 i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Palafròlles per als anys 2000 i 2001 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Barcelona, 26 de maig de 2000

FRANCISCA ANTOLINOS JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Transcripció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Palafròlles per als anys 2000 i 2001.*

## CAPÍTOL 1

*Condicions generals*

## Article 1

*Finalitat*

1.1 El present acord té per objecte primordial, que ha de presidir la seva interpretació i aplicació, la consecució de les següents finalitats:

1.2 La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Palafròlles.

1.3 L'assimilació del règim jurídic del personal funcionari i laboral en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

## Article 2

*Àmbit personal*

El present acord serà d'aplicació al personal laboral de l'Ajuntament de Palafròlles. Hom es regirà per aquest acord i per les disposicions legals i reglamentàries vigents.

## Article 3

*Vigència i durada*

3.1 El present acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura pels representants del personal i de la Corporació, prèvia aprovació de l'Ajuntament en ple.

3.2 La durada de l'acord serà fins al 31 de desembre de 2001, i es prorrogarà automàticament per anualitats si cap de les parts signants no el denuncia amb una antelació mínima de 3 mesos.

## Article 4

*Comissió Mixta de Seguiment de l'Acord*

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

4.2 Això no obstant, les parts signants constituïran una comissió mixta, en el termini de 15 dies des de la seva entrada en vigor, per tal de resoldre el conflicte d'interpretació de caràcter general que poguessin sorgir o li siguin sotmesos. Tindrà també la resta de funcions que es preveuen en aquest acord.

Aquesta Comissió serà paritària, i la integraran 2 representants designats per l'Ajuntament i 2 representants dels delegats del personal. Ambdues parts es podran assistir d'1 assessor amb veu, però sense vot.

4.3 La Comissió es reunirà de forma ordinària un cop al trimestre, podent-ho fer de forma extraordinària a petició de qualsevol de les parts. El seu funcionament serà establert de mutu acord per les dues parts.

4.4 En cas de conflicte col·lectiu d'interessos i d'aplicació i interpretació de norma, no resolt mitjançant la Comissió Paritària, ambdues parts es sotmeten expressament al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), amb la finalitat d'intentar solucionar-los mitjançant les vies de conciliació i mediació.

## Article 5

*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present acord formen un tot orgànic i indivisible.

## Article 6

*Disposició addicional*

Tot treballador que entri a prestar servei de