

ANNEX 3

1. La determinació de la jornada ordinària equivalent per a períodes inferiors a l'any natural es regirà per la fórmula següent:

$$\frac{A}{365} \times B = C$$

En què,

A és la jornada ordinària màxima anual de treball efectiu, expressada en hores, actualment 1.800, 1.784 hores l'any 2005 i 1.776 hores l'any 2006.

B és la durada del contracte, establerta en dies naturals.

C és la jornada equivalent, expressada en hores.

2. Les hores de vacances per als contractats a temps parcial amb retribució per hores, corresponents a la jornada anual equivalent, es determinaran d'acord amb la fórmula següent:

$$\frac{C \times D}{365} = E$$

En què,

C és la jornada ordinària equivalent, expressada en hores.

D són les vacances corresponents a la jornada ordinària anual, expressada en dies, actualment 30.

E són les hores de vacances corresponents a la jornada anual equivalent.

(05.364.030)

RESOLUCIÓ

TRI/3796/2005, de 21 de novembre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 4301132).

Vist el text del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007, subscrit per les parts negociadores en data 28 d'octubre de 2004 i presentat per les mateixes parts el 22 de setembre de 2005, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 4301132) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a les Terres de l'Ebre.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tortosa, 21 de novembre de 2005

FERMÍ ANDRÉS I MOLINS
Director dels Serveis Territorial
a les Terres de l'Ebre

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral (2004-2007). Ajuntament d'Alcanar (Montsià)

Article 1

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni ha estat negociat per l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar i pel Comitè d'Empresa legalment constituït amb els representants sindicals sorgits de les eleccions sindicals del dia 10 d'abril del 2003 (organitzacions sindicals CC.OO. i UGT).

Article 2

Ambit personal

El contingut d'aquest conveni estableix i regula les relacions laborals, condicions de treball i normes socials a la totalitat del personal laboral que presti els seus serveis a l'Ajuntament d'Alcanar, amb exclusió expressa del Personal Funcionari, Tècnics de l'Administració i Policia Local.

Article 3

Ambit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten els centres de treball de tots els departaments de l'Ajuntament d'Alcanar.

Article 4

Vigència

La durada del conveni serà de quatre anys, a comptar des de l'1 de gener del 2004 i fins al 31 de desembre del 2007.

Ambdues parts acorden el compromís d'haver finalitzat les negociacions per al nou conveni en data 31/12/2007.

Article 5

Pròrroga i denúncia

Aquest conveni es considerarà automàticament prorrogat en la seva totalitat d'any en any a partir de l'1 de gener del 2008, si per qualsevol de les parts no s'hagués sol·licitat de forma legal la seva rescissió o revisió, dos mesos abans de la seva finalització. Fins la signatura del següent Conveni se mantindran en vigor tots els articles del present text.

Entre la denúncia del present conveni per alguna de les dues parts i l'inici de les negociacions no ha de transcórrer un termini superior a dos mesos.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament, sense que es puguin modificar ni alterar per un altre conveni, inclòs d'àmbit superior, excepte pacte en sentit contrari.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnassin el conveni directament davant dels Tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció la-

boral, anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 7

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 8

Condicions més beneficioses

Es respectaran *ad personam*, com a condicions més beneficioses, les reconegudes en els convenis col·lectius o contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni quan, un cop examinades en el seu conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors.

En cap cas l'aplicació d'aquest Conveni no suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat en cada un dels departaments.

Article 9

Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Article 10

Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE)

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió Paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE), que estarà formada pel mateix nombre de representants de l'Administració (que hauran d'ostentar la condició de regidors de l'Ajuntament) com de representants legals dels treballadors (Comitè d'Empresa). En la composició de la CIVE es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Mesa Negociadora.

La CIVE elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

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

b) Estudiar periòdicament l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball per assegurar que les assignades a cadascun d'ells guarden la relació procedent amb el contingut d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat o penositat i amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-

lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

La Comissió paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació durant el primer trimestre de cada any.

c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

d) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

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

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

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

h) Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant a les Comissions paritàries com en els Comitès de Salut i Seguretat Laboral, i que afectin el personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar.

i) Conèixer dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

j) Rebre informació sobre les modificacions de la relació de llocs de treball en relació a la consideració d'un lloc de treball de funcions polivalents.

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

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la CIVE seran objecte d'inscripció en el Registre referenciat a l'article 2 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si escau, al DOGC.

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

Els membres de la CIVE disposaran de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions així com per a l'assistència a les reunions.

La CIVE es reunirà a instàncies d'alguna de les parts, però sempre amb una periodicitat mínima anual.

Article 11

Organització del treball

11.1 L'organització del treball és facultat de l'Administració i la seva aplicació concreta correspon als titulars dels comandaments dels diferents departaments afectats per aquest Conveni, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'Estatut dels Treballadors.

11.2 Els organismes de l'Administració, per motius de reconversió de les seves unitats, han d'elaborar una memòria justificativa respecte a les previsions i mesures que repercuteixen en

l'estructura administrativa i els llocs de treball. En aquests casos, i amb la finalitat de garantir en qualsevol cas el manteniment de la relació laboral amb el treballador, es pot procedir a la redistribució d'efectius. Les formes de la redistribució poden consistir en:

a) Trasllats forçosos derivats de canvis d'adscripció de llocs entre departaments.

b) Concursos de canvi de destinació limitats al personal fix de l'àmbit afectat. Els llocs obtinguts mitjançant redistribució s'han d'entendre com a provisió definitiva.

c) Supressió de llocs ocupats que es declarin a amortitzar, quan restin vacants.

11.3 Com a mesures instrumentals d'ajut a la redistribució, es poden establir plans específics de formació i capacitació professional adreçats al personal afectat per aquesta reassignació. El temps d'assistència als cursos de capacitació i a qualsevol pla de formació específic previst en la memòria de reconversió o reestructuració es considera treball efectiu a tots als efectes.

11.4 Els departaments subjectes a una reconversió o una reestructuració de les seves unitats que comporti l'aplicació de les mesures estipulades en el paràgraf segon han de donar als representants dels treballadors informació justificativa de les mesures aplicables, de la configuració de la nova estructura dels llocs de treball i de les garanties d'estabilitat dels treballadors en la seva relació laboral amb l'Ajuntament d'Alcanar.

Article 12

Modificació de condicions substancials de treball

L'Administració, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu.

Aquest supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no inferior a 15 dies.

En cas de desacord, l'Administració ha de notificar la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals, i prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió de l'Administració, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de l'Administració i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

En tot allò que aquest article no estableix s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball les que afecten les matèries següents:

- Jornada de treball.
- Horari.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions quan excedeixin els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Mobilitat funcional

13.1 Per tractar-se d'un servei públic, les parts convenen i reconeixen que, per a un millor funcionament dels serveis, la mobilitat funcional serà canvi obligatòria per a tots. Els canvis o traspassaments de personal d'una Secció a una altra se realitzarà sempre que les necessitats del servei de que es tracti, així ho requereixi.

No podran efectuar-se canvis de Seccions quan els serveis a prestar siguin per motius de sepultures al Cementiri Municipal, exceptuant quan aquest canvi provisional sigui acceptat voluntàriament pels treballadors.

Els treballadors que tinguin reconeguda la mateixa categoria professional o similar, podran ser destinats d'una Secció a una altra pel temps imprescindible, sense que això suposi novació dels seus contractes, notificant-ho als representants dels treballadors sempre que aquest canvi tingui una durada superior als tres mesos.

13.2 Encàrrec de categoria superior. Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb excepció d'aquells supòsits en que les feines de categoria superior es realitzessin per motiu de processos d'incapacitat temporal, maternitat, llicències o excedències del seu titular, precisant l'informe previ del cap de servei i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots els treballadors de l'àrea afectada que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc base. Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni. Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi mitjançant el corresponent Complement de categoria superior, d'acord amb l'art. 26.1 d'aquest Conveni Col·lectiu.

13.3 Treballs de categoria inferior. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, a l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar, els organismes i les entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni els cal destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podran fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir en cap cas els dos mesos cada any per portar-les a terme, i li mantindran la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquests treballs s'han de portar a terme per torns rotatius. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia al Comitè d'Empresa.

13.4 Protecció de la maternitat. De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones

treballadores, quan l'avaluació de riscos reve- li un risc per a la seguretat i la salut de la treba- lladora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'em- baràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball. Quan l'adaptació de les con- dicions o del temps o torns de treball no resul- ti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge col·legiat que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compa- tible amb la seva situació. Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment en què l'estat de salut de la treballa- dora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen. En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció de la treba- lladora els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies. En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

13.5 Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut. De conformitat amb el que dis- posa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Pre- venció de Riscos Laborals, modificada per la llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'Administració garan- tirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treba- llador l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar del seu mateix grup o categoria professional, sempre i quan el treba- llador reuneixi els requisits per proveir aquest lloc de treball. El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Ad- ministració, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin. En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'adscripció del treba- llador/a, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 30 dies. El treballador perce- brà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que percebrà els components al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a per- cebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Article 14

Plantilles de personal

Correspon a l'Administració l'elaboració i publicitat de les plantilles de personal.

En aquestes plantilles es relacionaran degu- dament classificats els llocs de treball existents i es farà constar el grup, el subgrup, la cate- goria professional i l'especialitat, si s'escau, per centres de treball i l'horari.

En el darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament d'Alcanar, lliurarà als Comitès o Delegats de Personal una actualització de les plantilles, així com la informació sobre la previsió de l'ocupació per a l'any següent.

Article 15

Classificació professional

15.1 La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funci- ons, dins d'un sistema ordenat en grups, nivells i categories professionals i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

15.2 En matèria de classificació profes- sional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

15.3 La categoria professional fixa les pos- sibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i com- prèn un component definitori del contingut bàsic o prevalent de la prestació professional, sens perjudici de contemplar la possibilitat de realit- zació de funcions accessòries de categories pro- fessionals equivalents quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest com- ponent de flexibilitat en l'ordenació del treball. S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

Grup A: Títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat), llevat dels casos en què per llei s'exi- geixi la titulació.

Grup B: Títol universitari de grau mitjà o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi acce- deixi per canvi de destinació (promoció i tras- llat), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup C: Títol de batxillerat, títol de tènic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tènic especialista cor- respondent a Formació Professional de 2n grau, o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Grup D: Títol de Graduat en Educació Secun- dària, Graduat Escolar, Tènic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, Tènic Especia- lista corresponent a Formació Professional de 1r grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat).

Grup E: Certificat d'escolaritat.

A tots els efectes, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb an- terioritat a la finalització del curs 75/76 i el títol de graduat escolar.

15.4 Els grups s'ordenen en nivells. Aquests

determinen el mateix nivell salarial bàsic de les categories professionals que hi són incloses.

15.5

1. La definició de funcions expressa les acti- vitats bàsiques més representatives de cada categoria professional.

2. A banda dels supòsits de categories pro- fessionals equivalents i dels supòsits de poliva- lència, la mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional, si s'escau, i de la manca de coneixements del treballador per desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball, sempre i quan aquests coneixements no s'hagin exigit al catàleg del seu lloc de treball.

L'Administració haurà d'assegurar les acci- ons formatives necessàries per facilitar als tre- balladors afectats la seva progressiva adaptació al nou lloc de treball.

3. Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal en determinats centres de tre- ball, excepcionalment es podran establir llocs de treball de funcions polivalents. A aquest efec- te, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpi- es de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com a mínim.

Els llocs de treball considerats de funcions polivalents han de ser identificats en la Relació de llocs de treball (RLT) previ acord amb el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal.

A efectes de classificació professional, caldrà atènyer-se a la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la cate- goria professional amb nivell retributiu superior de les que es desenvolupin durant la major part de la jornada.

D'aquestes modificacions de la relació de llocs de treball de personal laboral serà informada la Comissió Paritària per la vigilància, estudi i in- terpretació d'aquest conveni (CIVE).

15.6 A l'efecte de les convocatòries de nou accés, cal acreditar els coneixements generals tècnics en aquella titulació de les previstes per al seu grup i la seva categoria professional que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball a proveir.

15.7

1. A l'efecte de les convocatòries de canvi de destinació, l'experiència professional en el des- desenvolupament de funcions en el mateix lloc de treball a proveir (o un altre de categoria pro- fessional equivalent), demostrada durant el perí- ode de prova establert per l'article 20 d) d'aquest Conveni, en els supòsits en què per llei no s'exi- geixi la titulació, s'entén com a capacitat pro- vada, sens perjudici de la seva valoració en con- curs.

2. Certificats personals.

L'Administració, a petició dels treballadors, ha de lliurar certificats acreditatius del temps de serveis prestats, amb el detall del grup, nivell, categoria professional i la descripció de les tas- ques i les retribucions percebudes. Aquests cer- tificats s'hauran d'admetre per acreditar la ca- pacitat provada.

15.8 Als treballadors de tota la plantilla actual afectats per aquest Conveni, no se'ls poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació o aquesta exigència constés al catàleg de llocs de treball.

15.9 En cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'un treballador o d'un grup de treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta per la Corporació Municipal previ acord amb els representants dels treballadors, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació.

De les resolucions que s'adoptin en aquesta matèria, s'informarà a la Comissió Paritària per a la Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE).

Article 16

Nomenclàtor de categories professionals d'acord amb la classificació que estableix l'article 15.3 del Conveni Col·lectiu.

16.1 GRUP A

1. Periodista
2. Catedràtic
3. Professor
4. Metge
5. Llicenciat
6. Enginyer
7. Arquitecte
8. Analista-programador informàtic

16.2 GRUP B

1. Programador informàtic
2. Diplomàtic en estadística
3. Restaurador de béns culturals
4. Arquitecte tècnic / Aparellador
5. Enginyer tècnic d'obres públiques
6. Enginyer tècnic topògraf
7. Professor d'escola de capacitació agrària
8. Professor
9. Educador de llars d'infants
10. Tècnic d'Empreses i activitats turístiques
11. Bibliotecari
12. Tècnic mitjà informàtic
13. Fisioterapeuta
14. Diplomàtic en infermeria
15. Educador social:
 - educador especialitzat
 - educador d'adults
16. Perit
17. Diplomàtic en treball social

16.3 GRUP C

1. Tècnic especialista
 - d'arts gràfiques
 - luminotècnic
 - maquinista
 - so i imatge
 - ràdio i mitjans de comunicació
 - conductor (permís E)
 - sobrestant d'obres públiques
 - informàtic
 - agrícola
 - d'obres públiques
 - expropiacions
2. Pràctic Topògraf
3. Delineant superior projectista
4. Analista de laboratori
5. Educador de centres públics d'educació especial
 6. Encarregat general
 7. Operador d'ordinador
 8. Analista
 9. Delineant
 10. Oficial administratiu
 11. Auxiliar de biblioteca
 12. Especialista d'oficis

13. Conductor (carnet C)

14. Monitor de formació ocupacional

16.4 GRUP D

1. Oficial de 1a.
 - paleta
 - mecànic
 - electricista
 - cuiner
 - jardiner
 - agrari
 - llauner
 - manteniment
 - maquinista
 - tractorista / maquinista
 - fuster
 - arts gràfiques
 - taller
 - auxiliar de topografia
 - socorrista
 - monitor
2. Conductor (carnet B)
3. Analista de 2a.
4. Vigilant d'obres
5. Auxiliar sanitari
6. Auxiliar tècnic d'urbanisme i serveis
7. Auxiliar de ràdio i mitjans de comunicació
8. Auxiliar de serveis generals (inclou manteniment i antic personal de tasques diverses)
9. Recepcionista
10. Auxiliar administratiu
11. Treballador familiar
12. Taquiller
13. Guia turístic
14. Oficials de 2a
 - paleta
 - mecànic
 - electricista
 - cuiner
 - jardiner
 - agrari
 - llauner
 - manteniment
 - calefactor
 - basculer
 - cambrer
 - laboratori
15. Telefonista
16. Ordenança
17. Vigilant amb tasques de manteniment

16.5 GRUPE

Aquestes categories són polivalents dins d'aquest grup.

1. Peó-mosso
2. Netejador
3. Cambrer-netejador
4. Ajudants d'ofici
 - jardiner
 - serveis generals (inclou manteniment i antic personal de tasques diverses).
5. Ajudants de socorristes i monitors
6. Guarda / Vigilant
7. Porter
8. Subaltern (inclou conserge i repartidor)

Article 17

Situació d'incompatibilitat

17.1 Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública.

17.2 Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinuda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, tindrà dret que se li concedeixi l'excedència voluntària que preveu l'article 40.1 d'aquest Conveni.

Article 18

Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació

18.1. Ofertes d'ocupació públiques.

L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. Totes les places incloses en una oferta han d'haver estat convocades prèviament en un concurs de canvi de destinació, llevat d'aquelles que restin vacants com a resultat de la participació del treballador que l'ocupava en el mateix concurs.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, l'Ajuntament pot autoritzar l'aprovació successiva d'ofertes parcials d'ocupació pública.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça oferta fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

18.2. Nou accés i sistemes de selecció.

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, oposició o concurs oposició.

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, test o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.

18.3. Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries per a l'accés les ha de fer l'Ajuntament d'Alcanar, previ informe de la Direcció General de la Funció Pública i han de contenir, en tot cas, el següent:

— La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, el nivell, la categoria professional i si s'escau l'especialitat i les funcions i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.

— Els requisits exigits als aspirants per poder hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigit de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, els estrangers podran

participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés sempre i quan reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.

— Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvàlues amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

— L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació (model oficial).

— Presentació de sol·licituds i terminis.

— Sistema selectiu.

— Proves que s'han de celebrar i mèrits que s'han de valorar.

— Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

— L'òrgan tècnic de selecció de personal.

— El règim d'impugnacions

18.4. Mèrits en els procediments de selecció.

Amb caràcter general, el personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs oposició. Excepcionalment, es pot seleccionar personal dels grups D i E per concurs de mèrits, si no existeix certificat de professionalitat de la tasca pròpia de la categoria a desenvolupar.

A) En cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure:

Primera fase. Oposició:

Les proves a realitzar, amb la puntuació mínima que s'estableixi per superar aquesta fase d'oposició i els temaris de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

La valoració d'aquesta fase no pot superar el 50% de la puntuació màxima total.

Segona fase. Concurs:

— Els mèrits i capacitats susceptibles de qualificació.

— Els sistemes d'acreditació dels mèrits i les capacitats. Quan els sistemes d'acreditació només siguin documentals, no pot establir-se una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places.

— Els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

B) En cas de concurs, únicament s'inclourà la segona fase especificada en el punt anteriorment descrit.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

1. Titulacions acadèmiques.

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total.

2. Formació i perfeccionament.

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total.

3. Experiència professional.

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 50% de la puntuació màxima total.

4. Coneixement de la llengua catalana.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 10% de la puntuació màxima total.

18.5. Òrgans de selecció.

El President de la Corporació és el competent per convocar a nou accés i ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un tribunal o òrgan tècnic de selecció, que ha d'estar format per un nombre senar de membres. Un dels membres d'aquest tribunal s'ha de designar a proposta dels representants dels treballadors. La proposta d'aquest últim correspon al Comitè d'Empresa, o si s'escau als Delegats de Personal d'entre els seus membres; si no n'hi ha, el representant l'ha de nomenar la part social de la comissió paritària d'aquest Conveni. Així mateix, hi ha d'haver un representant de la Direcció General de la Funció Pública. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, és designarà un mateix nombre de membres suplents.

A criteri del President de la Corporació, es pot determinar el nomenament d'un òrgan tècnic de selecció amb caràcter permanent.

Així mateix, els òrgans tècnics poden disposar de la col·laboració d'assessors externs, amb veu però sense vot.

L'òrgan convocant ha de facilitar als membres dels tribunals la informació i documentació necessàries per garantir que aquests coneguin àmpliament les característiques i funcions dels llocs de treball convocats.

Concloues les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de candidats per a la formalització de contractes de treball. La resta de persones aprovades formaran part d'una borsa de treball amb els termes establerts a l'art. 22.10

El President de la Corporació procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits a la convocatòria. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

18.6. Contractació.

Els llocs de treball de personal laboral que constitueixin activitat regular, normal i permanent dels departaments de l'Ajuntament d'Alcanar han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup, el nivell, la categoria professional i la jornada per la qual es contracta el treballador, amb excepció dels contractes de durada inferior a quatre setmanes.

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre i la Llei 53/84 de 26 de desembre.

El personal de nou ingrès al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

Treballadors del grup A: 6 mesos

Treballadors del grup B: 6 mesos

Treballadors del grup C: 2 mesos

Treballadors del grup D: 2 mesos

Treballadors del grup E: 2 mesos

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional, i durant aquest període pot rescindir la seva relació de treball qualsevol de les dues parts sense que cap de les parts tingui dret de ser indemnitzades. Quan l'Administració estimi que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors o, si s'escau, la comissió paritària d'aquest Conveni.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova, sempre i quan faci menys d'un any que hagi prestat els seus serveis, ja que si el període de desvinculació ha estat d'un any o superior, hauran de realitzar el període de prova íntegrament.

Els treballadors que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

Als nous treballadors se'ls informarà dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

18.7. En les contractacions individuals es pactarà si els processos d'incapacitat temporal i maternitat interrompen el període de prova.

Article 19

Mobilitat voluntària. Concursos de canvi de destinació.

19.1. Procediment general

Els departaments han de convocar concursos de canvi de destinació per dotar totes les places vacants incloses en la relació de llocs de treball, dins els límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de política de personal.

Els concursos de canvi de destinació hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre i quan s'hagin superat els terminis a què fa referència l'article 13.2 d'aquest conveni.

El concurs de canvi de destinació consisteix en la provisió dels llocs de treball vacants de conformitat amb la relació següent:

1. Reingrés d'excedents voluntaris

2. Traslats i ascens

Els concursos de canvi de destinació per al personal fix els ha de convocar l'Ajuntament d'Alcanar, previ informe de la Direcció General de la Funció Pública, mitjançant la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

La competència per convocar correspon al President de la Corporació.

El concurs de canvi de destinació es regeix per la corresponent convocatòria que s'ha d'ajustar al que disposa aquest Conveni i garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i igualtat, així com de publicitat.

Pot participar tot el personal laboral fix de plantilla de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni,

sempre que es reuneixin els requisits de participació.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça convocada fins a la resolució del concurs de canvi de destinació.

19.2. Contingut de les convocatòries.

Tota convocatòria de canvi de destinació ha d'indicar:

- El nombre de places a cobrir
- La seva denominació i identificació, és a dir:

Grup, nivell, categoria professional i/o especialitat i funcions, d'acord amb el Catàleg de llocs de treball de l'Ajuntament d'Alcanar.

— En el cas que la denominació que consti en la Relació de llocs de treball (RLT) no s'adeqüi al Catàleg de llocs de treball de l'Ajuntament d'Alcanar, aquesta relació s'haurà d'adaptar al que disposa la norma del Conveni, amb efectes legals immediats, sens perjudici del temps emprat en el procediment de modificació de la RLT.

— Localització del lloc: localitat i centre on està adscrit el lloc de treball.

— La composició de l'òrgan tècnic amb característiques idèntiques a les que es regulen en l'article 18 d'aquest Conveni.

— L'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediment i sistema d'impugnacions.

— Sistemes d'acreditació de mèrits i capacitats i barems de qualificació.

— Els requisits de participació que s'han de reunir en la data límit de presentació de sol·licituds de la convocatòria.

Poden prendre part en les convocatòries de concurs de canvi de destinació, els següents treballadors:

En la fase de reingrés d'excedents voluntaris, poden prendre parts els treballadors en situació d'excedència voluntària, per ocupar vacant d'igual o similar categoria dins del mateix grup professional, amb preferència d'obtenció de plaça, tal com disposa l'article 40.1 d'aquest Conveni.

En la fase de trasllat i ascens poden prendre part els treballadors fixos en actiu de la mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat que les de la vacant a la qual concuren i aquells que es troben en actiu del mateix grup professional o del grup professional immediatament inferior que el del lloc convocat, si la categoria professional que comporta correspon a la mateixa àrea de funcions assimilables o es disposa de la titulació adient.

Podrà fer-se una excepció al límit del grup professional superior sempre i quan els treballadors afectats posseïxin la titulació exigida per exercir les funcions corresponents a la categoria professional que es trobi inclosa en el grup superior a més del compliment dels dos anys mínims d'antiguitat en el grup inferior, posseir els requisits i superar les proves de mèrit i capacitat corresponents.

D'aquesta excepció, que haurà de ser aprovada per l'Ajuntament d'Alcanar i el seu Comitè d'Empresa o Delegats de Personal, se n'informarà a la CIVE per tal que verifiqui la seva adequació al marc normatiu establert en aquest conveni.

D'acord amb el que disposa l'article 44 d'aquest conveni no podran participar en la modalitat d'ascens, mentre duri el compliment de la sanció, els treballadors que hagin estat

sancionats amb la suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys com autors-responsables d'una falta de caràcter greu o amb la sanció d'inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys com autors-responsables d'una falta de caràcter molt greu.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 15 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de la publicació de la convocatòria en un diari oficial.

La valoració dels diferents conceptes s'efectuarà d'acord amb el barem que estableixi la corresponent convocatòria, amb la finalitat d'adjudicar els nous llocs de treball als candidats més idonis per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte l'antiguitat, els coneixements professionals d'acord amb l'experiència del treballador i la qualitat dels treballs realitzats en cada categoria.

En els concursos de canvi de destinació es valoren els mèrits i capacitats següents:

A)- Capacitats professionals.

La puntuació d'aquest apartat ha de ser un 70% de la puntuació màxima total.

La valoració de les capacitats i aptituds s'han de quantificar en funció de la missió, les tasques i les responsabilitats dels llocs convocats, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. També s'ha de tenir en compte l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals o similars de l'àrea corresponent. Per garantir la idoneïtat dels candidats, es pot exigir l'elaboració de proves professionals o altres tècniques de selecció o la valoració d'informes d'avaluació normalitzats que facin possible la constatació dels mèrits al·legats.

Queden exempts de la realització d'aquestes proves aquells treballadors que participin en la fase de reingrés al servei actiu i en la fase de trasllat, sempre i quan optin a places de la seva mateixa categoria professional i, si s'escau, especialitat. En aquest cas, a aquests treballadors se'ls atorgarà la puntuació màxima que les bases prevegin per a la realització de les proves.

B)- Les titulacions acadèmiques.

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que estableixi la corresponent convocatòria i sempre que no s'hagin exigint com a requisit exclouent per participar-hi. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne d'altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

C)- La formació i el perfeccionament.

S'han de valorar exclusivament els cursos de formació i perfeccionament que versin directament sobre matèries relacionades amb les tasques pròpies dels llocs de treball. Amb els mateixos criteris es valoraran les publicacions i l'activitat docent desenvolupada pels aspirants. Es poden valorar en funció de la seva dificultat, la durada, els programes, l'existència de proves qualificadores.

D)- El coneixement de la llengua catalana.

S'ha de valorar el coneixement de la llengua catalana, si bé no és procedent efectuar aquesta valoració quan s'exigeixi la possessió d'un determinat nivell de català com a requisit indispensable per participar-hi.

E)- Antiguitat (anys de serveis prestats a l'Administració).

S'ha de valorar per anys de servei a l'Administració, podent-se fraccionar per mesos la valoració d'aquest apartat. El barem corresponent pot diferenciar la puntuació tenint en compte la diferent naturalesa dels llocs en els quals s'hagin prestat els serveis.

La puntuació de cadascun dels conceptes B), D) i E) de l'apartat anterior ha de ser del 5% de la puntuació màxima total. La puntuació de l'apartat C) ha de ser del 15% de la puntuació màxima total.

19.3 Procediment

Transcorreguts els terminis previstos de presentació de sol·licituds, l'òrgan tècnic exposarà la llista d'aspirants admesos i exclosos, amb indicació dels motius d'exclusió.

Realitzada la valoració del concurs, l'òrgan tècnic farà pública la resolució provisional del concurs mitjançant una llista que inclourà tots els candidats indicant la puntuació assolida.

En aquesta llista s'indican expressament els candidats seleccionats que hagin assolit una puntuació igual o superior a la que s'estableixi com a mínima en la convocatòria.

Quan els sistemes d'acreditació només siguin documentals, no pot establir-se una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places. Així mateix, en els concursos de canvi de destinació no es poden exigir altres requisits que els que apareguin en la relació de llocs de treball.

La convocatòria ha d'establir un termini, des de la comunicació d'obtenció de plaça en el llistat provisional, per tal que el candidat seleccionat pugui manifestar la seva renúncia al lloc de treball. En aquest cas, perdrà els seus drets sobre la plaça i s'adjudicaran a la persona que el segueixi en puntuació, si n'hi ha. Transcorregut aquest termini, l'òrgan tècnic efectuarà la publicació de la llista definitiva de resolució del concurs.

En cas d'empat en la puntuació de dos o més candidats, té preferència per ocupar el lloc de treball aquell que ocupi una plaça d'igual categoria i, si és el cas, especialitat. Si tot i així la coincidència persisteix, s'ha d'adjudicar al candidat amb més anys de servei en el lloc de treball d'igual categoria i, si és el cas, especialitat.

En cas que el lloc de treball estigui ocupat temporalment, el canvi de destinació s'ha de produir en el moment que finalitzi aquest contracte.

En tots els departaments es realitzaran concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants, sempre i quan aquestes es corresponguin a categories objecte de la convocatòria. En aquests casos, l'adjudicació ha de ser irrenunciable.

Obtingut el canvi de destinació per la participació en una modalitat (trasllat o ascens), no se'n pot sol·licitar un de nou en la mateixa modalitat fins que hagin transcorregut dos anys de treball efectiu. En les diferents convocatòries poden establir-se terminis inferiors quan això no afecti el servei.

El concurs de canvi de destinació es resoldrà per resolució del President de la Corporació; aquesta resolució es publicarà en un diari oficial.

Article 20

Preavis en el cessament voluntari

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: un mes.
 Treballadors adscrits al grup B: un mes.
 Treballadors adscrits al grup C: un mes.
 Treballadors adscrits al grup D: dues setmanes.

Treballadors adscrits al grup E: dues setmanes.

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

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

Article 21

Reserva de places per a persones disminuïdes

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, estableix com a principi general que els poders públics, entre ells l'Ajuntament d'Alcanar, han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones disminuïdes puguin exercir els drets de qualsevol ciutadà, segons el que disposa l'article 49 de la Constitució espanyola. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones disminuïdes, amb la finalitat de poder assolir que el 2% de la plantilla de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar es cobreixi per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, es reserva un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública, d'acord amb el que disposa la lletra a) de l'article 27 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre amb la modificació introduïda per la llei 4/2000, de 26 de maig de mesures fiscals i administratives.

La Comissió Paritària d'aquest Conveni ha de vetllar per l'estrict compliment de la reserva esmentada i per tal que aquesta s'efectuï sobre tots els grups i categories professionals. Com a mesura de protecció per part dels poders públics respecte dels col·lectius més desfavorits, i per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, l'Ajuntament d'Alcanar promourà la contractació, d'acord amb la normativa i mecanismes vigents en matèria laboral, de persones amb discapacitat intel·lectual considerada com a límit, en el si del sector públic de la comunitat autònoma, i prendrà totes aquelles mesures i accions tendents a assolir aquest objectiu.

L'Administració i les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni potenciaran la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense afany de lucre per dur a terme programes d'inserció laboral, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb dificultats d'integració laboral.

Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixin els requisits que s'estableixin.

Periòdicament s'informarà a la CIVE de les places ocupades per personal amb discapacitats.

Article 22

Contractació temporal

22.1 Quan les necessitats de funcionament de centres i serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de

desenvolupament vigents, i d'acord amb el procediment que estableix l'article 18 d'aquest Conveni, sense que això impliqui la cobertura de vacant.

22.2 Als efectes previstos a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, es pot contractar personal temporalment per executar obres i per prestar serveis corresponents a alguna de les inversions incloses en el pressupost i a càrrec d'aquest.

Per a l'execució dels programes d'ocupació i en especial els plans de formació i inserció, als efectes previstos en l'esmentat article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors i prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal, es podran fer contractacions per obra o servei determinat, que malgrat que estiguin limitats en el temps, tinguin en principi una durada incerta per la seva llarga durada, i depenguin alhora de fons pressupostaris específics a l'efecte.

22.3 També es pot fer ús de la contractació de durada determinada prevista a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors per causa de l'increment temporal o excepcional i urgent del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

22.4 El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en aquest Conveni.

22.5 Basant-se en les necessitats funcionals dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzadors, es procurarà cobrir en la major brevetat possible les baixes per IT, en especial les dels llocs que es declari com a essencials en cas de vaga.

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

22.7 Els períodes de prova són els que estableix l'article 18 d'aquest Conveni per al personal laboral fix. Quan un treballador no superi el període de prova s'informarà als representants legals dels treballadors.

22.8 En matèria de preavís caldrà atènyer-se al que es disposi a la normativa vigent.

22.9 L'Administració notificarà als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

22.10 La selecció de personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb el que disposa l'apartat 1 del present article.

Excepcionalment, per causa d'urgència, es pot procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria sempre que existeixi la borsa de treball. En aquest cas, el personal s'ha de seleccionar d'acord amb criteris objectius negociats per l'Ajuntament amb els representants dels treballadors, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir.

Així mateix, es podran valorar els serveis prestats a l'Administració en la mateixa categoria i funcions.

A aquests efectes, es crearà una borsa de treball integrada, entre d'altres, per aquelles persones que hagin superat les proves d'aptitud de les diferents convocatòries públiques i no hagin obtingut plaça i s'utilitzarà per ordre de puntuació.

També es procurarà integrar col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

22.11. Durant la vigència d'aquest conveni, únicament de forma excepcional es contractarà la prestació de serveis mitjançant empreses de treball temporal. En qualsevol cas, la contractació d'aquestes empreses ha de reunir els requisits següents:

a) motivada per les causes previstes a l'article 197 de la llei de contractes de les administracions públiques, en la redacció establerta a la llei 53/1999.

b) únicament per a activitats complementàries a les normals de l'administració.

c) quan no sigui possible la contractació de personal de la borsa de treball.

d) que la durada no sigui superior a 15 dies.

Aquestes empreses, quan passin a prestar serveis a l'Ajuntament d'Alcanar hauran d'adquirir el compromís d'aplicar als seus treballadors, les condicions de treball establertes en el present Conveni.

D'aquestes contractacions s'informarà als representants legals dels treballadors.

Article 23

Contractes a temps parcial en la modalitat de fixos i periòdics de caràcter discontinu.

23.1 Quan es tracti de treballs fixos en l'activitat de l'Administració, però de caràcter discontinu, s'haurà de comunicar als treballadors que efectuïn aquesta activitat cada vegada que s'hagi de realitzar i tindran la consideració, a efectes laborals, de treballadors fixos a temps parcial.

23.2 L'esmentada comunicació es farà per antiguitat, dins de cada especialitat i, en cas d'incompliment, el treballador podrà reclamar en el procediment per acomiadament davant el jutjat social. El període per a l'exercici de l'acció comença el dia que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

23.3 El comunicat al treballador s'efectuarà, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'obertura del centre o al començament del treball a realitzar, mitjançant carta certificada amb acusament de rebuda en què se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador convocat haurà de donar resposta pel mateix procediment en el termini màxim de 10 dies naturals a partir de l'acusament de rebuda.

23.4 L'incompliment d'aquesta formalitat, per part del treballador, implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Article 24

Condicions econòmiques

Normes generals:

a) Tot el personal laboral es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, segons allò establert a l'Art. 16 del vigent Conveni Col·lectiu.

b) La modificació de l'estructura dels fulls salarials del personal laboral de l'Ajuntament

d'Alcanar, s'adaptaran a les noves taules salarials, i no suposarà cap disminució de les retribucions globals anteriors.

c) L'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al treballador del duplicat del rebut.

d) El treballador i els seus representants legals, amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat. Hauran de sol·licitar-se al President de la Corporació i es concediran, o, si escau, es denegaran en el termini d'un mes.

e) Les retribucions brutes anuals del personal laboral s'incrementaran amb un 3% per a l'any 2004, distribuint-se inicialment i garantint un increment mínim d'un 2%. Els seus efectes es retrotrauran a l'1 de gener de 2004. Pera als anys 2005, 2006 i 2007 les retribucions brutes del personal i demés conceptes econòmics -excepte els que s'especifiqui el contrari-, s'incrementaran segons el fixat a la llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any més un 0,5.

Article 25

Retribucions bàsiques

L'estructura de les retribucions bàsiques s'ajustarà als conceptes següents:

25.1 -Salari base

És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertany.

25.2- Antiguitat.

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets amb efectes de l'1 de gener de 2004.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

Quant a la forma d'abonament de l'antiguitat, s'entén que la totalitat dels triennis de cada treballador es percep segons la quantia corresponent al darrer grup professional. Es reconeixerà el temps de serveis prestats com a laboral en l'Ajuntament d'Alcanar, sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 20 dies hàbils si el treballador és novament contractat per realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent.

El personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb les taules següents:

Grup	Import mensual	Import anual
A	42,26 euros	591,64 euros
B	38,34 euros	536,76 euros
C	34,41 euros	481,74 euros
D	30,48 euros	426,72 euros
E	26,55 euros	371,70 euros

Article 26

Complements

Destinats a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, atenent l'especial

dificultat tècnica, el grau de dedicació, assistència, la responsabilitat, la perillositat o penositat, la prolongació de jornada i la jornada partida etc.

S'entendrà, doncs, que no correspon a adscripció personal si no a adscripció al lloc de treball. Per tant es podrà rescindir (prèvia consulta i justificació amb les parts signants d'aquest conveni) qualsevol dels complements quan no es donin les condicions per les que havia estat concedit.

26.1 Complement de Categoria Superior:

El treballador que realitzi funcions de superior categoria, no procedint legal o convenientment l'ascens, tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi, en concepte de Categoria Superior, la qual es donarà compte al Comitè d'Empresa.

26.2 Complement de guàrdies localitzades.

Els serveis corresponen als membres de la Brigada Municipal d'Obres i seran nomenats per l'Encarregat General o persona en qui delegui, amb set dies d'antelació i amb el vist-i-plau del regidor de l'àrea. Un cop nomenats s'exposarà al tauler d'anuncis de l'Ajuntament. Aquests nomenaments es realitzaran atenent criteris de rotativitat i igualtat.

a) Quan el retén es realitzi al centre de treball, es rebrà un plus de 15 euros/hora, i quan es realitzi fora del centre i amb caràcter de "localitzable", es rebrà per l'esmentat servei la quantitat de 8 euros/hora.

b) Si el servei es realitza efectivament, es a dir, efectuant feines, amb independència de percebre aquest complement, es gaudirà d'un temps de descans compensatori en jornades posteriors, en un termini màxim no superior a dos mesos, d'acord amb la següent proporció:

· 1 hora de treball normal = 1,5 hores compensades de descans.

· 1 hora de treball en dissabtes, festius i/o nocturn = 1,75 hores compensades de descans.

Queden exclosos de tots aquest beneficis l'Encarregat General, Caps de Seccions i tots aquells que tinguin disponibilitat de 24 hores i localització retribuïts.

26.3 Complement personal.

És el que determina l'especialització, responsabilitat, competència i comandament, els nivells mínims aplicables a cada grup seran els següents:

A-21 (mín.)

B-18 (mín.)

C-14 (mín.)

D-12 (mín.)

E-10 (mín.)

26.4 Complement de lloc de treball.

Retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball, en atenció a l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació (disponibilitat 1 i localització 2), responsabilitat, incompatibilitat, perillositat i penositat.

1 Retribueix als treballadors que estiguin a disposició de l'Ajuntament més allà de la seva jornada de treball habitual, bé amb caràcter "localitzable" i/o en funcions pràctiques. La valoració d'aquesta dedicació dins del complement de lloc de treball és incompatible amb qualsevol remuneració per hores extraordinàries i plus de diumenges i festius.

2 Retribueix als treballadors que estiguin en caràcter localitzable més allà de la seva jornada de treball habitual, que podran percebre remuneració per hores extres si realitzen treballs o efectuen feines.

Article 27

Pagues extraordinàries

El personal laboral percebrà dues pagues extraordinàries l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre. Aquestes pagues inclouen el sou base, i antiguitat. Un cop aprovat el Catàleg de Llocs de Treball i la seva valoració econòmica, es redefiniran els conceptes retributius que la integren.

Aquesta paga serà proporcional al temps treballat. Així mateix aquestes pagues s'acreditaran a partir de l'1 de gener i de l'1 de juliol respectivament.

Article 28

Plus de diumenges i festius

El desenvolupament d'aquest article queda pendent de l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

Al personal que, d'acord amb la distribució anual de la jornada laboral ordinària, no hagi de prestar serveis els diumenges i els festius, sempre i quan no se li hagi estat valorat al seu complement corresponent, se li abonarà un complement salarial per cada diumenge o festiu treballat equivalent a:

Grup	Horari de 7,5 hores o menys	Horari de més de 7,5 hores
A	50,59	66,40
B	44,26	60,07
C	37,94	50,59
D	61,62	44,26
E	28,46	37,94

Pel còmput del nombre d'hores treballades en festiu es tindran en compte les hores treballades des de les 0 hores fins les 24 hores del diumenge o festiu.

La percepció d'aquest plus serà incompatible amb el retén.

Article 29

Descomptes econòmics per jornades de vaga

Per al càlcul del valor hora a descomptar en cas de l'exercici del dret de vaga es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que es percebran dividides per 30 o 31 i, alhora, aquest resultat pel nombre d'hores que la persona tingui l'obligació de complir de mitjana cada dia.

Article 30

Interrupció de la jornada

Quan es realitzin funcions extraordinàries en jornada perllongada que sigui necessari interrompre per prendre aliments, el temps d'interrupció es considerarà com a treball a tots els efectes, sent aquest de quinze minuts com a màxim.

Article 31

Catàleg de llocs de treball

La Corporació ha d'elaborar una Relació i/o Catàleg de Llocs de Treball, on ha de constar el contingut de cada un d'ells, les relacions d'adscripció, dependència i relació, i que ha de concretar, determinar i definir les funcions i competències, així com el sistema de provisió. Igualment, haurà de determinar els requisits per ocupar el lloc de treball, el complement personal i els complements assignats, també s'haurà d'indicar la jornada i l'horari de treball.

A efectes de la classificació dels Llocs de treball es crearà un Comitè de Valoració, en que hi haurà igual representativitat tant per part de l'empresa com dels treballadors, que procedirà amb caràcter periòdic a la revisió dels llocs.

La Corporació es compromet a tenir elaborat un Catàleg de llocs de treball amb la seva valoració a data 31/12/2004 d'acord amb l'organigrama aprovat en data 01/10/2004, el qual serà aplicat amb efectes de l'1 de gener del 2005.

Aquestes dates seran efectives sempre i quan a l'entitat encarregada de la elaboració del catàleg no li surtin imprevistos que ho pugin endarrerir. Tanmateix, la valoració econòmica sí que serà d'aplicació amb efectes de l'1 de gener de 2005.

La Corporació es compromet a adequar llocs de treball per a treballadors amb disminucions físiques i sensorials.

Article 32 Suplències

S'establirà els mecanismes adequats per a cobrir les absències temporals dels llocs de treball, havent de definir els llocs a cobrir i la dotació econòmica disponible per a cada exercici. S'evitarà la contractació d'ETT's.

Article 33

Gratificacions extraordinàries.

Serà el Ple de la corporació qui determini en el pressupost la quantitat global destinada a gratificacions pel treball del personal laboral. No obstant això, l'alcalde serà qui distribuirà aquest import prèvia consulta amb els representants dels treballadors (Comitè d'Empresa).

Així mateix, cal remarcar que aquest tipus de treballs no inherents al lloc propi de treball, s'han d'efectuar de manera voluntària i rotativa entre els treballadors i retribuir-se amb la mateixa quantitat a tots els treballadors que realitzin les mateixes feines amb independència de la seva categoria professional.

Article 34

Hores extraordinàries

34.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible. En cas d'haver-se de realitzar, hauran de ser justificades degudament per qui les sol·liciti i amb el vist i plau del regidor de l'àrea.

34.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte a la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

34.3 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o

reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents o esdeveniments extraordinaris en els serveis, sens perjudici de pagament com si es tractés d'hores extraordinàries.

34.4 Les hores extraordinàries s'abonaran en la quantia fixada en la taula inserida en aquest article, o bé es compensaran de mutu acord per temps equivalents de descans retribuït, a raó d'1,5 hores per cada hora extraordinària, i 1,75 hores per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva; dins els quatre mesos següents a la seva realització.

34.5 Els regidors de cada àrea han d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

34.6 El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual ha de ser utilitzat d'una forma flexible, que faci possible fer-les en aquells períodes d'activitat en què sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

34.7 Trimestralment, s'ha de trametre una comunicació de les hores extraordinàries fetes pels treballadors de cada departament als representants legals dels treballadors (delegats / Comitè d'Empresa).

L'import de les hores extraordinàries serà el resultat de dividir la retribució bruta anual de cadascun dels grups entre la jornada laboral.

Article 35

Roba de treball

35.1 Segons les normes de cada centre o col·lectiu professional, a tot el personal que precisi portar roba de treball, complements i equips i elements de protecció individual per a la prestació de serveis, l'administració els ha de facilitar, d'acord amb els següents criteris:

Roba de treball: anualment es dotarà a tot el personal amb un conjunt d'estiu i un d'hivern. És obligatori dur posada la roba de treball i/o uniforme durant la jornada laboral.

35.2 Equips de protecció individual: sense perjudici del que sobre elements de protecció, en termes generals, aprovin els Comitès de seguretat i salut laboral, l'administració dotarà d'elements de protecció a tot el personal que ho requereixi respectant les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització pels treballadors dels equips de protecció individual tal i com disposa el real decret 737/97, de 30 de maig.

L'Administració requerirà dels fabricants i subministradors la informació necessària per tal de garantir que la utilització i manipulació de maquinària, equips, productes, matèries primeres i estris de treball es realitzin sense risc per a la seguretat i salut dels treballadors.

Les normes específiques sobre aquesta matèria es negociaran en cada àmbit específic.

Article 36

Jornada i horari

36.1 S'estableix la jornada laboral ordinària de 37 hores i 30 minuts en còmput setmanal.

A fi de tenir constància de la jornada efectiva i real de cada treballador, la corporació implantarà els mitjans necessaris per tal que en aquells llocs on sigui possible, quedin registrades les hores d'entrada i sortida de cada treballador.

36.2 Podran pactar-se, entre l'Administració i els representants legals dels treballadors, jornades específiques en els casos de prestació de serveis en què així es requereixi, sense superar en cap cas el màxim d'hores pactades en còmput anual.

36.3 El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 30 minuts computable com a treball efectiu. El descans diari es realitzarà entre les 9.00 i les 10.30 hores del matí. No obstant l'Ajuntament, prèvia comunicació per escrit als representants del personal, podrà establir per raons del servei, un altre horari a algun departament.

36.4 El personal que realitzi tasques de neteja viària nocturna prestarà els seus serveis de 5 a 10 hores del matí, computant-se la resta d'hores fins a arribar a les 7,5 hores diàries, com a treballades.

36.5 Durant el període d'estiu, la jornada de treball serà de 35 hores setmanals, a realitzar segons el quadre d'horaris següent:

a) Oficines municipals, Serveis Agraris, Emissora de Ràdio: mesos de juliol i agost de 8:00 a 15:00 h. de dilluns a divendres (la resta de l'any es treballarà una tarda a la setmana de 16:30 a 19:00 h. que serà el divendres a l'emissora de ràdio i el dijous als Serveis Agraris i oficines municipals).

b) Brigada d'obres i serveis: del 15 de juny fins al 31 d'agost, de 7 a 14:00 h. (anualment es revisarà el seu funcionament en Comissió Paritària), exceptuant el període de festes a Les Cases que es realitzarà el torn habitual a jornada partida. Durant el període de jornada intensiva es crearà un servei de reten i a més a més, els dies de mercat tant a Alcanar, com a Les Cases s'adquireix el compromís per part dels treballadors de realitzar la neteja de la zona de firat.

c) Biblioteques: mesos de juliol, agost i primera quinzena de setembre

Alcanar (matí): dilluns, dimecres i divendres de 9:00 a 13:00 h, dimarts i dijous de 9:00 a 13:30 h.

Alcanar (tarda): de dilluns a divendres de 16:00 a 20:30 h.

Les Cases (tarda): de dilluns a divendres de 17:00 a 20:30 h.

36.6 Horaris.

La jornada laboral als diferents departaments es distribuirà dins dels següents horaris:

a) Oficines Casa Consistorial (Administració / Serveis Tècnics)		
Tot l'any (exceptuant períodes de festes)	de dilluns a divendres	de 8:00 h. a 15:00 h.
De l'1 de setembre al 30 de juny (exceptuant períodes de festes)	dijous (1)	de 16:30 h. a 19:00 h.
Festes de maig i octubre	tots els dies	de 9:00 h. a 13:00 h.

b) Emissora de Ràdio		
Tot l'any (exceptuant períodes de festes)	de dilluns a divendres	de 8:00 h. a 15:00 h.
De l'1 de setembre al 30 de juny (exceptuant períodes de festes)	divendres (1)	de 16:30 h. a 19:00 h.
Festes de maig i octubre	tots els dies	de 9:00 h. a 13:00 h.

c) Serveis Agraris

Tot l'any (exceptuant períodes de festes)	de dilluns a divendres	de 8:00 h. a 15:00 h.
De l'1 de setembre al 30 de juny (exceptuant períodes de festes)	dijous (1)	de 16:30 h. a 19:00 h.
Festes de maig i octubre	tots els dies	de 9:00 h. a 13:00 h.

d) Biblioteca Pública Trinitaria Fabregat

A elaborar un calendari anual 1

e) Biblioteca Pública -Les Cases-

A elaborar un calendari anual (1)

f) Brigada d'Obres i Serveis

De l'1 de setembre al 15 de juny	de dilluns a dijous	de 8:30 h. a 13:00 h. i de 14:30 h. a 17:30 h.
	divendres (1)	de 8:30 h. a 14:00 h.
De 16 de juny a 31 d'agost	de dilluns a divendres	de 7:00 h. a 14:00 h.

g) C.E.I.P. Joan Bta. Serra i Marjal

Segons horari oficial escolar

h) Zona Poliesportiva La Fanecada / Pavelló cobert d'esports plaça. Lluís Companys

A elaborar un calendari anual

i) Oficines municipals de les Cases

A elaborar un calendari anual

j) Oficina d'Informació i Turisme

A elaborar un calendari anual

k) Punt d'Informació Juvenil

A elaborar un calendari anual

l) Cementiri municipal

A elaborar un calendari anual

Per a tots els departaments que no estiguin aquí reflectits i es creen dins de la vigència del present conveni, s'acudirà a la Comissió Paritària per a la realització del seu corresponent quadre horari, el qual posteriorment a la seva aprovació, es considerarà automàticament incorporat al Conveni Col·lectiu.

(1) Totes les tardes vespra de festa no es consideraran laborables.

36.7 Els treballadors de l'Administració tindran dret a un descans mínim setmanal de dos dies ininterromputs.

En aquells centres de treball on no sigui possible garantir aquest descans setmanal, aquest es podrà acumular per períodes de fins a 14 dies.

En el cas de museus, arxius, biblioteques i instal·lacions esportives, l'Administració, amb la finalitat de mantenir l'horari d'atenció al ciutadà, excepcionalment podrà, de mutu acord amb els treballadors dels serveis afectats, compensar les hores que excedeixen en el còmput establert a l'apartat anterior, sempre i quan es respecti el que estableix l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

36.8 Calendari.

En cada departament, o centre de treball es negociarà anualment amb els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual serà exposat als taulers d'anuncis dels centres de treball.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball en règim partit, continu o de torns, segons les necessitats del servei i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, la jornada laboral ordinària en còmput anual.

Article 37

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són d'un mes (30 dies naturals) de durada per cada any complet de servei; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

Tanmateix, per a facilitar el còmput, s'estableix que el total de dies de vacances anuals serà de 22 dies laborables, podent-se fer d'aquesta manera la distribució que s'estimi oportuna, respectant sempre un període mínim de cinc dies laborables.

La planificació anual de les vacances es realitzarà en cada departament, després de la consulta al regidor de l'àrea i als representants dels treballadors. L'esmentada planificació -ja definitiva- es comunicarà als treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.d) de l'Estatut dels treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, podrà escollir-se per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat.

En el cas de personal que el seu lloc de treball sigui en centres docents es farà coincidir el gaudiment de les seves vacances anuals retribuïdes amb el període d'inactivitat del centre, llevat que les necessitats del servei determinin el contrari.

El gaudiment de les vacances anuals s'haurà de fer efectiu com a màxim ans de l'1 de febrer de l'any natural següent.

El salari corresponent als dies de vacances comprendrà: tots els conceptes salarials de percepció periòdica amb excepció de les pagues extraordinàries i complements puntuals i excepcionals.

Les vacances s'hauran de gaudir dins del període establert i no poden ser retribuïdes.

Totes aquelles modificacions del calendari de vacances pactat, deurán ser sol·licitades per escrit, amb una antelació mínima de 7 dies, amb el vist-i-plau del cap de departament corresponent i comunicació al Comitè d'Empresa.

Les parts convenen en reconèixer que, per tractar-se d'un servei públic les vacances es gaudiran preferentment entre juny i setembre, a excepció feta de la Brigada d'Obres i Serveis.

Article 38

Permisos

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni o parella de fet amb adequada justificació del seu registre en el llibre d'Unions Civils, el treballador tindrà dret a una llicència de quinze dies naturals.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de vacances.

b) Per la mort, accident o malaltia greu, o hospitalització del convivent o d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: tres dies. Si per alguna d'aquestes causes, el treballador necessita fer un desplaçament a una distància superior a 110 km. del domicili oficial d'origen, el permís serà de sis dies.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

c) Per traslladar-se de domicili: un dia si el trasllat és fa a la mateixa localitat del domicili oficial d'origen i dos dies si el trasllat es realitzés a una localitat diferent de la del domicili oficial d'origen.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

d) Cinc dies laborals a l'any per a assistir a exàmens finals en centres oficials, sempre i quan l'horari coincideixi amb el de treball.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de vacances.

e) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de vacances.

f) Per raó de matrimoni d'un fill o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia si es celebra dins d'un radi de 110 Km i dos si es celebra fora.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de vacances.

g) El personal laboral que porti un any a

L'Empresa amb caràcter continuu gaudirà 9 dies anuals per a assumptes personals sense justificació. En el supòsit en que porti menys d'un any de treball continuat a l'Ajuntament d'Alcanar el gaudiment d'aquests dies serà proporcional al temps treballat. El gaudiment d'aquestes hores de permís estarà subordinat a les necessitats del servei i s'haurà de fer efectiu entre l'1 de gener de l'any natural i el 31 de gener del següent any.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

No s'autoritzarà permisos per afers propis per a aquelles dates coincidents amb la jornada de vagues legals que afectin el personal de l'administració.

Restaran exceptuades d'aquesta limitació aquelles que hagin estat sol·licitades amb anterioritat a l'anunci oficial de convocatòria de vaga.

Finalment resten exceptuades aquelles persones que per disposició legal no puguin exercir el dret de vaga.

Aquests dies no es podran acumular, en cap cas, al període de vacances.

h) Per als casos que és desprenguin de les activitats professionals del treballador (congressos, taules rodones, seminaris, curssets, jornades, etc.) relacionats amb les activitats del Centre de Treball: els dies que siguin necessaris, degudament autoritzats pel regidor de l'àrea prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa o representació sindical, de manera que quedi assegurat el concepte d'igualtat d'oportunitats i rotativitat

i) El temps indispensable en visita mèdica i per a acompanyar a familiars del titular fins al segon grau.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

j) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatalis i tècniques de preparació al part, previ avís a l'Administració i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

Per a la seva retribució es calcularà com si es tractés de dia treballat.

Tots els permisos hauran de ser justificats pel treballador, amb el suposat de no justificar-se no tindrà dret a la seva retribució, a excepció de l'apartat g).

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant un document oficial.

Per tot allò no regulat en els punts anteriors, serà d'aplicació la llei 6/2002 del 25 d'abril, la llei 18/2003 del 4 de juliol i les possibles lleis que siguin aprovades amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni.

Article 39 Llicències

Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat en la qual el treballador presti serveis, amb indicació expressa si és per interès del propi treballador o de l'Administració, prèvia consulta amb els representants dels treballadors i l'autorització del regidor de l'àrea corresponent.

Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador té dret a percebre totes les retribucions, en la resta de supòsits no hi tindrà dret a percebre-les.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei. La sol·licitud haurà de realitzar-se amb 1 mes d'antelació.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

Es podran concedir llicències sense cap retribució per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui representació a l'Ajuntament d'Alcanar, mentre duri el seu mandat.

Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

Article 40 Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

40.1 Excedència voluntària.

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat al servei de l'Ajuntament d'Alcanar. L'excedència voluntària es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

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

40.1.1. Els treballadors amb excedència voluntària conserven durant els dos primers anys el seu lloc de treball i després el dret preferent al reingrés en el centre, departament, o qualsevol altre lloc de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixin.

40.1.1.1 El reingrés s'efectuarà d'acord amb el següent ordre de prelación:

1. Llocs de treball d'igual o similar categoria professional del mateix departament on va estar adscrit.

Cas que no existeixi cap vacant dotada prespostàriament i no coberta, s'haurà de seguir l'ordre de prelación següent:

a) Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat, s'extingirà el de menys antiguitat, considerant la reincorporació com a provisió definitiva.

b) Si existeixen vacants reservades, el reingrés es farà efectiu com a provisió provisional, i serà obligatòria la participació del treballador en el primer concurs de canvi de destinació que es convoqui.

c) Si existeixen vacants a amortitzar, el reingrés es farà efectiu provisionalment, i serà obligatòria la participació del treballador en el primer concurs de canvi de destinació, o es podrà procedir a la mobilitat funcional d'aquest.

Si després d'aquest procés no s'ha trobat cap plaça, el reingrés s'efectuarà mitjançant la seva participació en posteriors concursos de canvi de destinació.

Aquest reingrés es produeix d'acord amb el procediment previst en l'article 19 d'aquest Conveni.

40.1.2. No obstant l'anterior, en el cas que, en el moment de sol·licitar el reingrés, s'hagin convocat concursos de canvi de destinació per a llocs de categoria professional igual o similar, el treballador excedent hi haurà de participar necessàriament. Per categoria similar, s'entén aquella inclosa dins el mateix subgrup retributiu que, pel contingut tècnic de les seves funcions, pugui ser desenvolupat amb eficàcia pel treballador que en té una altra, atès el seu nivell d'aptitud i habilitats. Aquest reingrés comportarà l'adequació a la nova categoria professional.

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

— Excedència per tenir cura de familiars:

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no retribuïda no superior a tres anys per tenir cura de cada fill nascut o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement, o resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment permanent o pre-adoptiu. El període de permanència en aquesta situació serà computat a efectes d'antiguitat. Durant aquest període d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball.

Això no obstant, si durant el període de vigència d'aquest conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral sotmès a aquest conveni col·lectiu.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no retribuïda de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors. Si dos o més treballadors del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el secretari general podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del departament.

Quan un nou fill o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a la que s'estigués gaudint.

40.2 Excedència forçosa.

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

40.3 Maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral té una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en dos setmanes més per a cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne ús el pare per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare.

No obstant això, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans postpart, bé de forma simultània o successiva al de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tan pre-adoptiva com permanent, d'un fill menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la resolució administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent, d'un fill major de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

En el cas que el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits de gaudiment simultani del període de descans, la suma d'aquest no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o dels 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 podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

40.4 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

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

40.5 Suspensió del contracte en el supòsit de risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 41

Viatges i dietes

41.1 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 haurà d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de l'Ajuntament d'Alcanar:

- dinar o sopar: 16,53 euros
- manutenció (dinar i sopar): 33,06 euros
- allotjament: 45,08 euros
- dieta completa (dinar, sopar i allotjament): 78,13 euros
- quilometratge a 0,17 euros/km.

La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada.

41.2 En les reunions de la mesa negociadora del Conveni únic del personal laboral i de la CIVE, convocades per l'Administració mateixa, quan els membres que hi han d'assistir s'hagin de desplaçar fora del terme municipal del lloc de treball on prestin els seus serveis, o del terme municipal on resideixin, quan no siguin alliberats ni estiguin lliures de servei, anirà a càrrec de l'Ajuntament d'Alcanar l'abonament de les indemnitzacions per les despeses de viatge i manutenció, d'acord amb l'apartat anterior.

Article 42

Formació, perfeccionament i promoció professional.

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació dels serveis públics als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió, a les demandes culturals i socials i al desenvolupament personal i professional dels treballadors públics, es confeccionarà per la CIVE un pla de formació.

42.1 Objectius de la formació

- a) capacitar i actualitzar la formació dels treballadors perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.
- b) facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors.
- c) facilitar l'adaptació dels treballadors als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.
- d) promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors públics per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

42.2 Gestió dels plans formatius

42.2.1 Cada any es presentaran als representants dels treballadors els plans de formació anuals.

42.2.2 L'administració facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors.

42.2.3 Com a criteri general, la formació a instància de l'administració i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

42.2.4 Quan, a instància de l'administració, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador.

42.3 Criteris de selecció

La diversitat dels objectius plantejats en cada acció de formació fa que també hagi de ser diversa la forma de selecció dels alumnes.

D'una banda, la selecció per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades

per a millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de la pròpia organització seguint els criteris establerts per cada departament. D'altra banda, en la mesura que les activitats formatives constitueixen un element per a la promoció professional dels treballadors, la selecció dels alumnes, es farà en base a criteris objectius que s'indicaran en la difusió que es faci de cada activitat formativa.

Sense perjudici de l'aplicació dels criteris anteriors, les administracions responsables de l'organització dels cursos i de realitzar la selecció dels alumnes donaran preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels treballadors que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre i quan hi hagi interessats.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que ocupa, si li serveix al treballador per accedir a un futur lloc de treball dins de l'Ajuntament d'Alcanar.

42.4 Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació, i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguin justificades. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador afectat tindrà dret preferent al següent període formatiu.

Article 43

Seguretat i salut laboral

43.1 La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Ajuntament d'Alcanar i de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Ajuntament d'Alcanar es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors. També es compromet a coordinar les actuacions de les seves unitats amb els serveis de prevenció.

43.2 L'Ajuntament d'Alcanar i les organitzacions sindicals signants acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

— S'efectuarà anualment un reconeixement mèdic a tot el personal dins les hores de treball, en concordança amb el mapa de risc que s'estableixi. Els resultats obtinguts s'enviaran directament des del centre de revisió al treballador.

Aquest reconeixement mèdic no serà necessari quan el centre encarregat de realitzar-lo justifiqui adequadament que el treballador es troba sotmès a tractament.

El personal adscrit a cementiris i aquells que determini la Comissió d'Higiene haurà de sotmetre's a dues revisions mèdiques anuals.

— oferir, en el moment de l'accés al lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de

treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors de l'Ajuntament, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

— implantar i actualitzar a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. A cada Comitè de seguretat i salut es pactarà la prioritització dels centres de treball. El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

43.3 L'Administració, amb la consulta prèvia al Comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'administració i serà específica, adequada i suficient. Així mateix, l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar efectuarà les següents actuacions:

— realitzar les avaluacions inicials de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

— proporcionar als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

— donar una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

— elaborar un procediment per a tot el personal que treballa amb pantalles de visualització, on s'establiran les pauses necessàries com a mesura preventiva, en el cas que l'alternança de tasques no sigui suficient per a reduir-ne el risc.

43.4 Es disposarà de partides pressupostàries específiques on es transferiran els crèdits per a fer front a les despeses derivades de la prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció elaboraran un estudi previ a l'execució d'obres o remodelacions perquè les seves recomanacions es tinguin en compte.

43.5 L'administració elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, que serà lliurada als Comitès de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

43.6 Ambdues parts es comprometen a arbitrar els mecanismes adients per potenciar totes les comissions paritàries de salut laboral i els Comitès de seguretat i salut, per unificar els criteris que han d'afectar tot el col·lectiu de treballadors i treballadores de l'administració de l'Ajuntament d'Alcanar.

43.7 L'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses públiques, consor-

cis i altres empreses que tinguin contractades, per garantir que el personal que hi treballa tinguin la cobertura i la protecció adients.

43.8 L'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors.

Article 44

Règim disciplinari

44.1 Els treballadors poden ser sancionats mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

44.2 L'Ajuntament d'Alcanar ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

44.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament d'Alcanar davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

44.4 Són faltes lleus les següents:

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

44.5 Són faltes greus les següents:

a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del 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.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.

n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

44.6 Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

j) L'embraguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

44.7 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit amb pèrdua de la retribució del concepte de Plus d'Assistència quan hi hagi manca de puntualitat o d'assistència justificada al seu lloc de treball.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies. Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Acomiadament.

44.8.1 Procediment sancionador.

La facultat d'imposar sancions correspon a l'Alcalde.

Les sancions seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

44.8.2 D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat, i es comunicarà als representants dels treballadors (delegats de personal / comitè d'empresa).

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

- Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.
- Notificació al treballador.
- Nomenament d'instructor.
- Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- Plec de descàrrecs.
- Informe dels representants dels treballadors.
- Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.
- Resolució de l'òrgan competent.

44.8.3 Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador afectat, el qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

- Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- Data en què va tenir lloc.
- Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- Qualificació de la falta.
- Sanció adoptada.
- Moment en què s'ha de fer efectiva.

44.8.4 Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

44.8.5 En allò no previst en aquest procediment sancionador serà d'aplicació, amb caràcter supletori, el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, Decret 243/1995, de 27 de juny.

44.9 Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les moltes greus al cap de 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

44.10 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

44.11 Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

44.12 Són infraccions laborals les accions o omissions de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives d'aquest Conveni en matèria laboral i de seguretat i higiene i salut laboral, tipificades i sancionades en l'ordenament jurídic laboral vigent.

44.13 Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

44.14 Abús d'autoritat.

Quan un superior realitzi un fet arbitrari, amb perjudici d'un inferior i amb evident transgressió d'un precepte legal, aquest acte es considerarà com abús d'autoritat, considerant-se com a falta molt greu, incoant-se el pertinent expedient amb intervenció del Comitè d'Empresa o Delegats de Personal.

44.15 Manteniment del lloc de treball.

En cap cas es considerarà injustificada la falta d'assistència al treball derivada de la detenció del treballador quan tingui el seu origen en motivacions socio-laborals, polítiques o contra la seguretat del trànsit.

L'Ajuntament d'Alcanar es compromet a readmetre amb tots els seus drets als treballadors sobre els qui recaiguin Sentències d'acomiadament improcedent o nul, excepte quan el treballador opti per la indemnització; si la Resolució judicial declara una incompatibilitat de caràcter personal que pot redundar en la funcionalitat del servei, sense cap minva dels drets del treballador i en la seva categoria professional, l'Ajuntament d'Alcanar podrà traslladar-lo a un lloc de treball de igual categoria.

Article 45

Millors socials

45.1. Jubilació parcial: D'acord amb el que disposen el Reial Decret 144/1999, de 29 de

gener i el Reial Decret llei 15/1998, de 27 de novembre, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la jubilació parcial en els següents termes:

a) el treballador concertarà, previ acord amb l'Ajuntament d'Alcanar, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, amb les modificacions introduïdes per la llei 54/1999, de 29 de desembre.

b) l'Ajuntament d'Alcanar concertarà simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació un contracte de relleu, la durada del qual serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per tenir l'edat de 65 anys de jubilació obligatòria.

La jornada de treball d'aquest treballador serà com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador substituït en el mateix lloc de treball o en un altre del mateix grup professional o categoria similar.

D'aquestes contractacions s'informarà als representants dels treballadors.

45.2 Foment de l'ocupació: d'acord amb el que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, l'Administració es compromet a celebrar contractes per substituir els treballadors que es jubilin, els quals es concertaran a l'empara de qualsevol modalitat de contractació vigent, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat que preveu l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, amb qualsevol treballador que consti inscrit com a sol·licitant d'ocupació a la corresponent oficina de treball.

45.3 Responsabilitat:

a) Civil: l'Ajuntament d'Alcanar es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors de l'Ajuntament d'Alcanar sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o *in itinere*, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

b) Administrativa: l'Ajuntament d'Alcanar concertarà una pòlissa d'assegurances que tingui per objecte cobrir la responsabilitat per actes administratius exclosos de la responsabilitat civil.

45.4 Incapacitat temporal (IT)

Quan els treballadors causin baixa per malaltia o accident, percebran el cent per cent de la seva base reguladora, en els següents casos:

a) Per als supòsits de malaltia, quan el període de baixa superi els trenta dies, a partir d'aquest dia 30è es rebrà el cent per cent de la base reguladora fins l'alta mèdica o l'aprovació de la sol·licitud d'invalidesa permanent en qualsevol dels seus graus, fins que es reconegui la pròrroga de 12 mesos regulada a l'Art. 32.8 de la Llei 42/1994, de 31 de desembre, per als supòsits en que sigui necessari demorar la qualificació d'invalidesa, si s'escau.

b) Per als supòsits de malaltia comuna o accident no laboral, sempre que precisen intervenció quirúrgica o es trobin hospitalitzats igual o superior a deu dies, a partir del dia 10è de la baixa es percebrà el cent per cent de la base reguladora fins l'alta mèdica o l'aprovació de la sol·licitud d'invalidesa permanent en qualsevol dels seus graus o també, fins que es reconegui la pròrroga de 12 mesos regulada a l'Art. 32.8 de la Llei 42/94, de 31 de desembre per als supòsits en que sigui necessari demorar la qualificació d'invalidesa, si s'escau.

c) Per als supòsits derivats d'accident laboral es percebrà el cent per cent de la seva base reguladora, a partir del dia següent del fet causant i en tant no sigui donat d'alta mèdica o passi a la situació d'invalidesa permanent en qualsevol dels seus graus o també fins que es reconegui la pròrroga de 12 mesos regulada a l'Art. 32.8 de la Llei 42/94, de 31 de Desembre, per als supòsits en que sigui necessari demorar la qualificació d'invalidesa, si s'escau.

45.5 S'ha de contractar, una pòlissa d'assegurança per accidents que ha de comprendre tot el personal laboral inclòs en l'àmbit del Conveni. L'assegurança ha de cobrir la mort o invalidesa per accident. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any.

El capital a percebre és el següent:
30.000 euros en cas de mort per accident, i fins a 36.000 euros en cas d'invalidesa per accident, d'acord amb les condicions que la pòlissa d'assegurances estableixi.

Les parts assumeixen el compromís de tramitar amb la màxima celeritat la contractació de l'assegurança, en un termini màxim d'un mes.

L'assegurança té efecte en el termini d'un mes a partir de l'1 de gener de 2004.

45.6 Ajut Escolar:

Tots els treballadors que al mes de setembre de cada any tinguin la condició de fixes de plantilla o eventuais amb contractes de durada superior a l'any, percebran un ajut econòmic per cada fill al seu càrrec, en els termes i condicions que s'indiquen a continuació:

Educació infantil (respecte dels fills entre 4 i 5 anys d'edat) P3 - P4 - P5 32.49 euros

Educació primària obligatòria (cicle inicial) 1r. - 2n. 67.43 euros

Educació primària obligatòria (cicle mitjà) 3r. - 4t. 80.92 euros

Educació primària obligatòria (cicle superior) 5è. - 6è. 101.15 euros

Educació secundària obligatòria (1r. cicle) 101.15 euros

Educació secundària obligatòria (2n. cicle) 101.15 euros

Educació universitària 150.25 euros

Aquestes ajudes es faran efectives prèvia justificació d'haver-se realitzat la matriculació al curs que procedeixi.

En treballadors que tot i reunint les condicions indicades per a tenir aquest dret, si al mes de setembre no estes vigent el seu contracte, quedaran exclosos des esmentats beneficis.

Article 46

Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar

46.1 Participació

De conformitat amb el que disposa l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudi-

ci dels capítols 1 i 2 del títol II de l'esmentada Llei, els treballadors que presten serveis a l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar tenen dret a participar-hi mitjançant els òrgans de representació regulats en aquest capítol, d'acord amb la disposició addicional 5 de la Llei 9/1987, de 12 de maig.

46.2 Centre de treball

En les eleccions a representants del personal laboral al servei de l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar, la totalitat d'establiments dependents de cadascun dels departaments constitueix un únic centre de treball, sempre que els treballadors afectats es trobin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'un mateix Conveni col·lectiu.

46.3 Delegats de Personal / Comitè d'Empresa

El Comitè de treballadors tindrà les següents competències en les quals la seva opinió haurà de ser tinguda en compte en:

a) Rebre informació, que li serà facilitada, almenys trimestralment sobre l'evolució general dels Pressupostos municipals en relació al capítol de retribucions del personal.

b) Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació de treball i variacions en la plantilla de personal.

c) Emetre informes previs a l'execució per l'entitat local de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvi de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

2. Plans de formació professional per part de l'entitat local.

3. Implantació de nous sistemes d'organització i control del treball.

4. Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

d) Conèixer prèviament els models de contractes de treball de l'entitat local i els documents relatius a la contractació laboral i/o a la seva finalització.

e) Ser informat de totes les obertures d'expedients a treballadors i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels treballadors, en l'aclariment dels fets, en la tramitació dels expedients i en la senyalització de les sancions. A aquest efecte, donarà audiència i vista de l'expedient deu dies abans de la proposta de resolució.

f) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

g) Exercir la funció de:

Vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de contractació, seguretat social, mútues i ocupació en matèria de seguretat i higiene en el treball.

Participar en les obres socials previstes en el present Conveni (Fons Social) en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

A efectes que els delegats puguin desenvolupar correctament les funcions representatives, l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla de personal procedents dels plans d'ocupació, subsidi d'atur, ocupació juvenil i la relació trimestral

de la nòmina de la totalitat del personal municipal.

L'empresa es compromet a informar al Comitè d'aquells temes que afectin la plantilla municipal, especialment als relacionats amb l'oferta de treball públic amb la finalitat que aquest pugui plantejar propostes amb anterioritat a l'adopció dels acords.

El Comitè de treballadors emetrà informe previ a l'adopció dels acords plenaris o de Comissió de Govern referits a personal, amb aquesta finalitat es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 48 hores.

El Comitè de treballadors serà informat i participarà en tots aquells afers que afectin tot el personal de l'empresa, especialment estarà representat en la confecció de les bases i oferta de treball públic i estarà present a les proves selectives de personal.

El Comitè de treballadors plantejarà i negociarà davant els òrgans corresponents de la Corporació aquells aspectes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, règim de desenvolupament del treball i d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la Corporació.

L'empresa es compromet a incloure en el present Conveni els acords que govern i sindicats portin a terme sobre la protecció sindical dels contractes.

Estarà subjecte al que s'estableix a l'ET (Llei 8/80), a la Llei Orgànica de Llibertat sindical (LO 11/85), i a la Llei d'òrgans de Representació (Llei 9/87).

Es podrà realitzar tantes assemblees com siguin necessàries en la forma establerta durant l'horari de treball, respectant l'horari d'atenció al públic, tant per a assemblees generals com sectorials.

A aquests efectes, serà suficient posar-ho en coneixement de la corporació complint els següents requisits:

a) Comunicant-ho amb una antelació de 2 dies.

b) Assenyalar la data, hora, lloc i ordre del dia.

Aquest mateix dret de convocatòria d'assemblees generals correspondrà a qualsevol grup de treballadors, sempre que el mateix sigui igual o superior al 35 per cent de la plantilla.

Es negociarà els serveis mínims entre l'empresa i la representació sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1A

Els annexos d'aquest Conveni en formen part integrant.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2A

En el supòsit de creació d'Empreses públiques i ens de dret públic subjecte al dret privat durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, al personal que presti els seus serveis en l'àmbit d'aquestes empreses o ens, els serà d'aplicació el Conveni Col·lectiu vigent mentre no sigui negociat un conveni propi per part de l'empresa o ens, o que s'acordi per les parts legitimades l'aplicació d'una altra norma, llevat que la llei de creació de l'empresa o ens en disposi una altra cosa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3A

Durant la vigència d'aquest Conveni les referències a la Comissió Negociadora s'entén feta en la composició i proporció de la Comissió Negociadora constituïda per a la negociació del present conveni Col·lectiu, fins la finalització del proper procés electoral de caràcter general.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4A

Tots els beneficis i drets pactats en aquest conveni relatiu a cònjuges i/o parelles de treballadors s'aplicaran en la mateixa mesura per a parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual.

En el cas que visquin en una població on no tinguin accés a un registre d'unions civils, n'hi haurà prou amb aportar un certificat de convivència en el cas que se'ls sol·liciti acreditar-ho.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5A

Primera.- Aquelles qüestions no recollides en aquest Conveni estaran subjectes al que s'estableix en la legislació d'àmbit superior.

Disposició addicional 6a

En aquest Conveni són de plena aplicació, sempre i quan no es milloren mitjançant negociació, la llei 6/2002 de 25 d'abril de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar i la llei 18/2003 de 4 de juliol de suport a les famílies.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Les parts signants acorden que en el procés de nou ingrés previst en l'article 18 d'aquest Conveni Col·lectiu que s'efectuï d'acord amb l'oferta d'ocupació pública per al període 2004-2007, hi pugui participar el personal laboral que presti els seus serveis professionals a l'Administració de l'Ajuntament d'Alcanar amb un contracte de treball de caràcter temporal subscrit bé en raó de la seva titulació, bé per la seva capacitat provada en el desenvolupament professional.

Aquesta disposició transitòria s'aplicarà únicament al personal laboral temporal contractat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

ANNEX

Primer.- Els articles 15 i 24 del Conveni Col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004 a 2007, contemplen i regulen les matèries de classificació i categories professionals i la retribució salarial (conceptes, estructures, etc.) respectivament.

Segon.- Que no obstant aquests articles no són d'aplicació immediata, ja que la seva efectivitat es troba condicionada al resultat de la valoració i catàleg de llocs de treball, el qual encara no ha estat presentat a aquesta Comissió Paritària, per la qual cosa fins que això no es produeixi serà d'aplicació la classificació professional establerta al text del Conveni Col·lectiu anterior, i pel que fa a la retribució salarial, s'acorda seguir amb l'estructura que estava

contemplada al Conveni Col·lectiu anterior amb les revisions salarials establertes a l'article 24 del Conveni Col·lectiu per al personal laboral, per als anys 2004 a 2007, aprovat en data 28.10.2004 i ratificat en sessió plenària d'aquest Ajuntament el 30.12.2004.

(05.325.094)

RESOLUCIÓ

TRI/3797/2005, de 25 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7900205).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo per a l'any 2004, subscrit, per la part empresarial, pels representants d'AEJEA i pels del Gremi Català de Bingos i, per la part dels treballadors, pels representants d'UGT (FCTCHTJ) i de CCOO (Fed. del Joc) el dia 17 de gener de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Empreses organitzadores del joc del bingo per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 7900205) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 25 de novembre de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo per a l'any 2004

Primer

Es prorroga de la vigència del VIII Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de les empreses organitzadores del joc del bingo (publicat en el DOGC núm. 3457, de 22.8.2001) fins al 31 de desembre de 2004.

Segon

D'acord amb l'article 40 del VIII Conveni col·lectiu de Catalunya d'Empreses Organitzadores del Joc del Bingo s'aprova la taula salarial.

Tercer

Els endarreriments corresponents a l'aplicació de la Taula salarial aprovada, s'abonaran abans de l'1 de febrer de 2005.

ANNEX 1

Taula salarial any 2004	euros
Salari base (mes)	727,51
Plus transport (mes)	56,73
Menyscapte de diners (mes)	28,73
Plus prolongació jornada (mes)	41,65

(05.347.152)

RESOLUCIÓ

TRI/3798/2005, de 29 de desembre, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 4301452).

Vist el text de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, subscrit per les parts negociadores en data 11 de març de 2005, i presentat per les mateixes parts el 27 de maig de 2005, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 4301452) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 29 de desembre de 2005

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de les revisions salarials del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per als anys 2004 i 2005

A Vila-seca, el dia 11 de març de 2005, es reuneixen les persones que a continuació es relacionen, en la representació que respectivament ostenten.

D'una part, en representació del Comitè d'empresa de Port Aventura, SA:

Sr. Francisco López Córdoba d'UGT
Sra. Manoli Jiménez Castro d'UGT
Sra. Alejandra Nieto Torres d'UGT.