

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

RESOLUCIÓ

TIC/1889/2003, d'11 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vallgorriua per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812532).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vallgorriua, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 7 de març de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferències de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vallgorriua per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812532) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

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

Barcelona, 11 d'abril de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Subdirectora general d'Afers Laborals
i d'Ocupació a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallgorriua per als anys 2002 i 2003

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest pacte afectarà tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Vallgorriua.

2. Queden exclosos de l'àmbit personal d'aquest pacte el personal que exerceix càrrecs de confiança i d'assessorament especial i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3. Aquest pacte no afecta les condicions més beneficioses per als treballadors que siguin vi-

gents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 2

Vigència

1. Els presents acords tindran una durada de 2 anys, de l'1 de gener de 2002 al 31 de desembre de 2003, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Aquest pacte es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts 1 mes abans del seu termini.

3. Un cop denunciat aquest pacte, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

4. Aquest pacte entrarà en vigor un cop aprovat per la corporació amb efectes des del dia 1 de gener de 2002.

Article 3

Règim interior

1. Els empleats de l'Ajuntament de Vallgorriua, pel caràcter de les seves funcions, estan immersos en el règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i secret professionals en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la corporació.

3. Així mateix hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb la màxima iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 4

Comissió Paritària

1. Es crearà la Comissió Paritària del pacte en el termini de 15 dies comptats des de l'aprovació d'aquest conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades, són:

a) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest pacte.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 2 persones designades per la corporació i 2 per la representació de la central sindical que hagi signat el present Acord. Hi podran assistir els delegats de les seccions sindicals amb representació a l'Ajuntament que estiguin legalment constituïdes, amb veu però sense vot, o, en el seu defecte, un funcionari/ària de l'Ajuntament escollit pel personal funcionari de l'Ajuntament.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació. S'aixecaran actes de les reunions, i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. La Comissió Paritària es reunirà un cop al mes, l'últim divendres, i a petició d'una de les parts, quan sigui necessari, sempre que sigui possible en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

5. En cas de manca d'acord al si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present pacte així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sometiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 5

Meses específiques
Sense contingut.

CAPÍTOL 2

Jornada i règim de treball

Article 6

Calendari i jornada laborals

La jornada laboral s'adaptarà al que disposa la legislació vigent. Cada any se'n distribuirà l'aplicació, que s'adjuntarà com a annex al pacte.

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

2. S'estableix una jornada diària màxima de 7,5 hores.

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

4. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, d'acord amb els representants dels treballadors.

5. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, estigui obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

6. El personal que desenvolupi la seva dedicació en règim normalitzat de 37,5 hores setmanals (llevat del que estigui subjecte a tornos o similars i aquells que es trobin sotmesos a jornades especials) realitzarà la seva jornada de treball durant els primers 5 dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim de jornada flexible.

Article 7

Torns

1. S'efectuaran, en els llocs en què siguin necessaris, tornos rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran cada any i s'adjuntaran com a annex.

2. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors d'un mateix departament, caldrà la notificació prèvia, amb la suficient antelació, al cap del seu servei.

3. Cada any s'efectuarà un quadre dels tornos juntament amb la representació dels treballadors.

Article 8

Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:

6 hores: 30 minuts.

De 5 a 6 hores: 25 minuts.

De 4 a 5 hores: 20 minuts.

De 3 a 4 hores: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

2. Aquest descans és obligatori i no substituable per cap mena de compensació.

Article 9

Flexibilitat

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 10 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Article 10

Vacances

1. D'1 mes natural o 22 dies laborables. Se'n gaudirà preferentment durant els mesos de juliol i/o agost, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la corporació.

2. Excepcionalment les vacances es podran partir, si el servei ho permet, i es podran realitzar en diferents períodes com a màxim; la durada mínima serà d'1 setmana. Aquests períodes han de caure en setmanes naturals.

3. Amb 3 mesos d'antelació a l'inici de les vacances, s'elaborarà una relació de personal amb indicació de les dates en què es gaudirà de les vacances d'estiu.

4. Si en el moment de gaudi de les vacances d'estiu el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això, sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït a aquelles persones que sol·licitin fer el període de vacances sencer.

5. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia o accident o amb llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que la baixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies de vacances restants un cop produïda l'alta del treballador, i en tot cas s'entendran consumits com a dies de vacances els 7 primers dies de baixa.

Article 11

Control d'assistència i absentisme

Tots els treballadors estan obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

Es donarà, cada mes, a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

CAPÍTOL 3

Promoció professional

Article 12

Promoció interna

La corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

Els representants del personal formaran part dels tribunals, amb veu i vot, de totes les proves de selecció de personal, tant en les de promoció interna com en les d'oferta d'ocupació pública.

Article 13

Formació professional

La corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica, de tot el personal comprès en l'àmbit del present pacte, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

Els treballadors hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com a treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els treballadors a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

En aquest cas es podran concedir fins a 10 hores setmanals a l'efecte, segons el tipus d'estudi.

El responsable de la corporació traslladarà als representants del personal tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès per al col·lectiu d'empleats.

La corporació es compromet a l'organització (feta per ella o per altres institucions) de cursos de català per a tot el personal que vulgui voluntàriament assistir-hi.

Article 14

Carrera administrativa

El personal que assisteixi amb aprofitament a cursos especialment proposats per la corporació per a la millora del servei públic tindrà una millora en el complement de destí fins al màxim legal establert per la legislació vigent. Aquesta millora serà establerta conjuntament per la corporació i els representants del personal dins de la Comissió Paritària.

CAPÍTOL 4

Retribucions salarials

Article 15

Increment salarial

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest pacte, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest conveni serà fixat d'acord amb el que disposi la llei de pressupostos per a cada exercici.

Article 16

Complement de productivitat per a la millora de la prestació dels serveis públics

Un cop finalitzada i aplicada la valoració de llocs de treball es crearà un complement de productivitat per a la millora de la prestació dels serveis públics com el mitjà més adient per aconseguir una major eficàcia en la prestació dels serveis, una millor gestió de la corporació i una major qualitat del treball dels empleats públics, equivalent al 2% de la massa salarial, que serà distribuït de la forma que acordi la Comissió Paritària.

Article 17

Catàleg i valoració dels llocs de treball

La corporació es reserva el dret a realitzar tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis se'n facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

Se'n farà la valoració per aplicar-la amb efectes des de l'1 de gener de 2002.

Es crearà un fons equivalent al 2% del capítol 1 dels pressupostos de l'any corresponent a fi d'aplicar la valoració dels llocs de treball.

Abans de la fi de l'any es farà una revisió de l'aplicació de la valoració a fi de corregir les anomalies que s'observin, que estudiarà la Comissió Paritària.

Article 18

Plus de nocturnitat

Es considerarà treballador nocturn aquell que realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada de treball així com el que es prevegi que pugui realitzar en el període de 22 a 6 hores una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

L'hora nocturna que es meriti conforme al paràgraf anterior tindrà una retribució específica equivalent d'un 25% del sou base que correspongui a aquest període.

Article 19

Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior si és festiu. Si un mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia a petició de l'empleat públic, la corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, l'una al mes de juny i l'altra al mes de desembre, segons salari real.

3. Les retribucions del personal es percebran, a opció d'aquests, en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries, o bé en 12 mensualitats iguals.

4. El personal l'antiguitat la percebrà per triennis vençuts i s'aplicaran les quantitats que estableixi cada any la funció pública en la llei de pressupostos generals de l'Estat. Els successius increments seran iguals que els establerts per la funció pública.

5. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes (dia 27 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre).

6. Les pagues extres es meritiran per semestres naturals. A cada semestre correspon una paga extra íntegra o bé la part proporcional.

7. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 20

Serveis extraordinaris

1. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la corporació.

2. La corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest pacte, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir-ne el nombre.

3. La compensació de les hores extres es durà a terme, sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte les que es realitzin en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme a l'apartat anterior seran remunerades d'acord amb el següent preu:

Ordinàries: salari brut mensual dividit per les hores mensuals + un 75%.

Nocturnes i festives: salari brut mensual dividit per les hores mensuals + un 85%.

Cada any s'actualitzarà el preu de les hores extres d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

Dins de la Comissió Paritària es podran estudiar i aplicar altres formes de compensació.

Article 21

Treball d'una categoria diferent

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, per necessitats del servei se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir els 6 mesos o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 22

Bestretes reintegrables

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 200.000 pessetes, a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, i és potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, que en limitarà la quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la corporació, en cada moment.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.

b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

c) Emergència que comprometi greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

Article 23

Fons Social

El fons social serà distribuït pels següents conceptes:

1. El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial que convisqui amb ell i en depengui econòmicament rebrà un ajut especial per aquest concepte d'un import de 20.000 pessetes mensuals.

2. La corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis en centres oficials o reconeguts que tinguin relació directa amb el seu treball.

Aquest ajut consistirà a subvencionar el 100% de l'import de la matrícula.

No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

Article 24

Formació física

Els empleats tindran accés gratuït a les piscines municipals durant la temporada i a totes les instal·lacions esportives per al manteniment de la forma física i s'adequaran i respectaran els horaris i planificació propis de les instal·lacions.

Article 25

Dietes i despeses

El personal afecte a aquest pacte que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 38 pessetes per quilòmetre.

Moto: 20 pessetes per quilòmetre.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora del horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Article 26

Malalties i accidents

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment, els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei i presentar posteriorment el corresponent justificant mèdic.

3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. Quan es comprovi, amb el control de la inspecció mèdica, que un lloc de treball o activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Així mateix, es tindrà una cura especial amb les dones embarassades si el seu treball pot afectar-ne la salut o la del fetus.

5. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps emprat serà considerat com a treball efectiu.

El Comitè de Salut Laboral tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

Article 27

Llicències i permisos retribuïts

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

a) Quinze dies per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció, comptats des de la data de celebració del matrimoni o l'inici de la convivència. En el supòsit de

parella de fet, no es gaudirà d'un nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, fins a 2 dies. Amb canvi de domicili, fins a 4 dies. Si el canvi de domicili és a una població fora de la província de Barcelona, 5 dies.

c) Un dia en supòsits de matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat.

d) Pel naixement d'un fill i per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització en centre hospitalari de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si es produeix a la mateixa localitat i 4 dies si és en una altra. Si és necessari el desplaçament fora de la província de Barcelona, 6 dies. En el cas de malaltia terminal, fins a 5 dies.

e) El personal que cursi estudis podrà disposar del temps necessari per fer els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació) sempre que tinguin lloc en centre oficials. Caldrà aportar justificat d'assistència i realització de la prova.

f) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a 1 hora diària d'absència a la feina. Aquest període podrà ser dividit en fraccions de mitja hora; si el treballador ho sol·licités es podria reduir la jornada en 1 hora. En cas que tots dos cònjuges treballin, el permís només podrà ser gaudit per un d'ells.

g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los.

h) El personal que assisteixi a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants en aquest Ajuntament pel procediment d'oposició o de concurs-oposició disposarà, per preparar-se, del dia immediatament anterior al del primer exercici.

i) Per infantament, 16 setmanes; en cas de part múltiple, ampliables en 2 setmanes per cada fill/a a partir del segon. Aquestes setmanes es podran distribuir en 2 períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de les setmanes que faltin. En el cas que el pare i la mare treballin, la distribució serà opcional per part de la interessada, tot i que les 6 setmanes de descans posteriors al part les haurà de fer obligatòriament la mare. Segons opció de la mare, sempre que tots dos treballin, les 10 setmanes restants les pot fer el pare, de manera simultània o successiva a la mare.

j) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació del part, dins de la jornada laboral.

k) En el cas d'adopció o acolliment es tindran els mateixos drets que per infantament si el fill adoptat o acollit és menor de 6 anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, solament un d'ells pot exercir l'esmentat dret. La durada es computarà, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o acolliment. En el cas d'adopció internacional que requereixi desplaçament previ, es podrà començar a gaudir del permís fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial.

Això serà vàlid per a nens i nenes de més de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o

quan, per circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

l) El treballador/a que per raó de guarda legal tingui cura d'infant de menys de 6 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball d'un terç a la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

m) En casos, degudament justificats, d'incapacitat física o psíquica d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, per tenir cura directa d'aquest es podrà demanar també amb les mateixes condicions que en el cas de guarda legal.

n) El personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment a l'efecte.

o) 9 dies de llicència per assumptes propis. A la resta de supòsits s'aplicarà el que disposa el Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

A la fi del gaudi d'aquests permisos, el treballador estarà obligat a aportar justificat del motiu pel qual ha estat sol·licitat el permís o llicència.

En tot cas, els dies s'entenen com a dies laborables.

Article 28

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors amb més d'1 any de servei efectiu a la corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 6 mesos cada 2 anys.

Fins a 10 dies sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades.

Les llicències i permisos no retribuïts superiors a 1 dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

Article 29

Assistència jurídica i assegurances

La corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per a tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar en responsabilitat civil o penal per l'exercici del seu càrrec es contractarà una pòlissa d'assegurances a càrrec de la corporació, atenent les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Es contractarà una pòlissa d'assegurances de vida i incapacitat permanent que haurà de preveure una indemnització de 4.000.000 de pessetes per mort i 8.000.000 de pessetes per incapacitat. Aquesta pòlissa es revalorarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 30

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels empleats es regirà, pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per les normes establertes al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i normes complementàries i d'aplicació.

Article 31

Contractació

Es regularitzarà la situació dels contractes de treball superiors a 3 anys.

La incorporació aprovarà anualment, mitjançant el seu pressupost, la plantilla de l'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de treballador fix i la selecció de personal s'han de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà 1 representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb vot. L'esmentat representant haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

Article 32

Roba de treball

Se subministraran a cada empleat públic les peces de roba que en relació amb la seva funció siguin necessàries.

Aniran a càrrec de la persona a la qual es lliurin aquestes peces de roba la seva conservació i la neteja.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

No obstant això, es farà la reposició immediata d'aquella roba que, per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.

Article 33

Excedències

S'aplicarà a tot el personal el que disposen la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral, i el Reglament del personal al servei de les entitats locals, regulat en el Decret 214/1990, de 30 de juliol.

Per a determinats llocs de treball, a fi d'evitar l'excedència del treballador davant de circumstàncies personals, la incorporació de noves tecnologies permet establir altres relacions laborals.

Si el lloc de treball que ocupa es pot realitzar sense que sigui necessària la presència física de treballador i això permet el manteniment de la funció i la productivitat, prèvia petició d'aquest, es pot implantar al teletreball en el seu lloc de treball amb les següents condicions:

a) Si el lloc de treball es pot realitzar mitjançant el teletreball, la possibilitat de realitzar-lo per aquest sistema depèn de la voluntat de l'Ajuntament i de l'equipament necessari per al seu desenvolupament.

b) L'Ajuntament sol·licitarà un informe previ al cap corresponent al treballador sobre les possibilitats d'implantar el teletreball en aquest lloc de treball.

c) En cas favorable es redactarà un projecte d'aplicació pràctica que establirà la maquinària i les aplicacions informàtiques necessàries, els protocols de funcionament i els criteris d'avaluació de la productivitat i la dedicació.

d) L'Ajuntament aportarà les aplicacions informàtiques i la contractació dels enllaços telefònics necessaris.

e) El treballador aportarà l'ordinador, que ha de complir les especificacions del projecte.

f) L'incompliment dels protocols de gestió i/o manca d'assoliment dels objectius de productivitat i dedicació implicarà la suspensió amb caràcter immediat del sistema de teletreball i el retorn del treballador/a a les condicions laborals que regien anteriorment al seu lloc de treball.

Article 34

Reconeixement dels serveis

Serà d'aplicació a tot el personal laboral allò que disposen la Llei 70/1978, de 10 de gener de 1979, i el Reial decret 1461/1982, de 20 de juny.

CAPÍTOL 6

Garanties sindicals

Article 35

Representació col·lectiva

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels funcionaris i treballadors i que no se'ls faci cap discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 36

Seccions sindicals

1. Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics podran designar un delegat, al qual es reconeixeran els drets i les obligacions recollits a la Llei orgànica de llibertat sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebren entre la corporació i la representació col·lectiva, amb veu però sense vot.

2. El delegat de la secció sindical disposarà de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions tal com reconeix la Llei orgànica de llibertat sindical.

3. La corporació, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual del treballador la quota sindical, que s'ingressarà directament a la seva central sindical.

4. Podrà fer ús d'un taulell d'anuncis juntament amb el representant dels treballadors.

5. Els delegats de les seccions sindicals tindran els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

Article 37

Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del conveni.

c) S'assignarà a la representació del personal una subvenció econòmica anual de fins a 50.000 pessetes, la qual haurà de justificar-ne documentalment el destí.

d) La corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

e) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 15 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, sempre que el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

f) Els membres de la representació del personal podran publicar i distribuir, sense pertorbar el servei, qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

g) La corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

h) Als membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats a l'efecte.

j) Els representants dels treballadors seran informats de tots els expedients i sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria i retribució o variació horària es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

Article 38

Competència i representació col·lectives

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes del personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple de l'Ajuntament en matèria de personal i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no-realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminada en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 39

Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran de com a màxim 36 hores anuals.

1. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

a) Els representants dels treballadors.

b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes.

c) Com a mínim un 40% dels empleats.

2. Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

a) Es formula amb una antelació mínima de 48 hores.

b) S'assenyala el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.

c) Dades dels signants, que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

d) L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a les 13.30 hores, llevat del cas de vaga.

e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest pacte o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sens perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

f) Si en el termini de 48 hores no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

Article 40

Serveis mínims

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

CAPÍTOL 7

Salut laboral

Article 41

Salut laboral

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Vallgorguina té dret a una protecció eficaça de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball així com complir estrictament el que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen.

2. D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció. Així mateix, si escau, la Comissió Paritària assumeix les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 42

Vestuari

La corporació facilitarà el material i vestuari adequats i indispensables per al bon funcio-

nament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

(03.153.102)

RESOLUCIÓ

TIC/1890/2003, de 13 de maig, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil, subscrit per les parts negociadores en data 28 d'abril de 2003 i presentat en aquesta oficina per les mateixes parts en data 30 d'abril de 2003, i de conformitat 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; els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals al Registre de convenis de Tarragona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),

RESOLC:

- 1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115) al Registre de convenis de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació en el DOGC.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 13 de maig de 2003

MONTserrat GÜELL I ANGLÈS
Subdirectora general d'Afers Laborals
i d'Ocupació en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003, 2004 i 2005

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni és aplicable a tota la província de Tarragona.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni obliga totes les empreses dedicades al comerç tèxtil de la província de Tarragona.

Article 3

Àmbit personal

Les condicions pactades afecten tots els treballadors que presten servei a les empreses que aquest Conveni inclou, exceptuant-ne el personal inclòs en les excepcions establertes a aquest efecte per l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Vigència i durada

El Conveni entrarà en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2003, amb independència de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

La seva durada és de 3 anys, i fineix el 31 de desembre de 2005.

Article 5

Pròrroga

El Conveni es prorroga automàticament si amb un temps mínim de 3 mesos a comptar de la data del venciment cap de les parts no l'ha denunciat.

Article 6

Rescisó i revisió

La denúncia amb vista a proposar la rescisó o la revisió del Conveni s'ha de presentar al Departament de Treball de la Generalitat a Tarragona per mitjà de les centrals sindicals o de les associacions d'empresaris amb un temps mínim de 3 mesos a comptar de la data de finalització de la vigència o de qualsevol de les seves pròrroques.

Article 7

Salari

Els salaris pactats són:

Any 2003. És la taula salarial revisada de 2002, incrementada en un 3%. Figura com a taula salarial annexa al present Conveni.

Any 2004. Els salaris establerts per a l'any 2003 s'han d'incrementar amb l'índex de preus de consum (IPC) previst pel Govern per a l'any 2004, incrementat en un 0,50%.

Any 2005. Els salaris establerts per a l'any 2004 s'han d'incrementar amb l'IPC previst pel Govern per a l'any 2005, incrementat en un 0,50%.

La Comissió Paritària s'ha de reunir durant la primera quinzena del mes de gener per calcular i sol·licitar la publicació de les taules salarials dels anys 2004 i 2005.

Si l'IPC real en l'àmbit estatal dels anys 2003, 2004 i 2005 és superior als increments salarials en aquest article, els salaris s'han d'incrementar amb el valor de l'IPC real, incrementat en un 0,50%, s'han de modificar les taules salarials i abonar la diferència durant el primer trimestre de l'any següent.

Article 8

Les condicions pactades formen un tot indivisible, i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, cal considerar-les globalment.

Article 9

Compensació i absorció

Les retribucions que aquest Conveni estableix compensen i absorbeixen totes les altres existents en la data d'entrada en vigor del Conveni.

Els augments de retribucions que hi pugui haver en el futur només poden afectar aquest Conveni en cas que, considerats globalment,

ultrapassin les pactades actualment. Altrament, són absorbides o compensades per aquestes retribucions.

Això no obstant, no són compensables ni absorbibles, els complements personals o de lloc de treball, llevat de pacte contrari que s'ha de fer per escrit. Els complements personals o de lloc de treball amb anterioritat a la publicació del present Conveni, tenen el caràcter de compensables i absorbibles.

Les quantitats percebudes en concepte de comissió per vendes poden ser objecte d'absorció i de compensació pels augments pactats per aquest Conveni.

Article 10

Cal respectar les situacions personals que, considerades en conjunt, siguin més beneficioses que no pas les d'aquest Conveni, com també mantenir-les a títol personal.

Article 11

Vinculació a la totalitat

El Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa totes dues parts estan obligades a aplicar-lo totalment.

Article 12

Es crea la Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància; està formada per la persona designada de comú acord com a president i 4 vocals de les persones signants del conveni, per cada part.

Article 13

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió Paritària tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que poden sorgir de la interpretació i de l'aplicació del Conveni perquè pugui emetre dictamen o actuar de la manera reglamentària. En cas de no existir acord, la discrepància ha de ser sotmesa en el termini de 7 dies a la mediació del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

Article 14

Jornada laboral

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen una jornada laboral de 40 hores setmanals de feina efectiva, amb equivalència en còmput anual a una jornada màxima, per a tota la vigència del Conveni de 1.796 hores anuals de feina efectiva.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 5 hores s'ha de disposar d'un descans de 20 minuts que cal considerar com a temps de treball efectiu per a tots els efectes.

El mig dia de descans setmanal establert a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, cap la possibilitat de separar-lo, on no existeixi acord, del dia de descans complet. La seva realització es pot pactar lliurement indistintament durant un matí o una tarda.

El mig dia de descans corresponent a la setmana de carnaval s'ha de realitzar necessàriament el dissabte a la tarda.

Els diumenges i dies festius que anualment, i mitjançant l'ordre del Departament d'Indústria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya, autoritza per a l'obertura dels esta-