

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

TRE/2550/2007, de 20 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0814372).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de novembre de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència 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 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf per als anys 2006-2008 (codi del conveni núm. 0814372) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 20 de febrer de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

CONVENI  
col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf per als anys 2006-2008

CAPÍTOL 1  
Condicions generals

#### Article 1

##### *Àmbit personal*

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació jurídica laboral, presten serveis a l'Ajuntament de Calaf, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball de alta direcció i el personal amb contracte d'inserció vinculat a Plans d'Ocupació, que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

#### Article 2

##### *Vigència*

El present Conveni col·lectiu tindrà una vigència des del dia 1 de gener de 2006 i fins al 31 de desembre de 2008. Es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 2 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància feaent a l'altra part.

#### Article 3

##### *Entrada en vigor*

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, llevat dels aspectes retributius que tindran efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2006. Aquesta aprovació pel Ple de la Corporació es durà a terme en la següent sessió que es celebri un cop s'hagi signat el Conveni col·lectiu per les parts negociadores.

#### Article 4

##### *Comissió Paritària*

1. Per tal de vigilar el compliment del Conveni col·lectiu i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini dels 15 dies següents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, es constituirà una comissió paritària, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim d'1 setmana.

2. La Comissió estarà formada per 3 representants de l'Ajuntament i 3 representants dels treballadors i la designació dels components de la Comissió Paritària correspondrà a cada una de les parts que de mutu acord podran designar un president entre els components i comptar amb l'assistència d'assessors que acudeixin a les seves deliberacions actuant amb veu però sense vot.

3. Els seus acords s'adoptaran amb el vot favorable de 5/6 parts i quedaran reflectits en l'acta de la sessió corresponent. Com a norma general, els acords s'adoptaran de manera consensual. Els membres de la Comissió podran delegar de manera expressa el seu vot en qualsevol dels altres membres.

4. En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2  
Condicions de treball

#### Article 5

##### *Jornada i horari de treball*

1. La jornada del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà la següent:

a) Des de l'entrada en vigor del Conveni i fins el 30 de juny de 2007 la jornada del personal serà de 38 hores i 30 minuts en còmput setmanal.

b) A partir del dia 1 de juliol de 2007 la jornada del personal passarà a ser-hi de 37 hores i 30 minuts en còmput setmanal.

2. Abans del dia 31 de desembre, la Comissió Paritària es reunirà per negociar el calendari anual de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius que es fixin per la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els 2 dies festius locals així com els 22 dies hàbils de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any els quals es multiplicaran per l'equivalent horari diari corresponent a les jornades setmanals establertes al paràgraf precedent en els períodes que s'indiquen.

a) Per a l'any 2007 la jornada anual de treball establerta es de 1.710 h sobre la base de:

365 dies naturals  
104 diumenges i dissabtes  
22 dies vacances  
14 festius oficials  
225 dies laborables  
225: 5 dies setmana = 45 setmanes  
45(s/a) X 38,5 (h) = 1.732,5 (h):12 (M) = 144,375 (h/M) X 6(M) = 866,25 h  
45(s/a) X 37,5 (h) = 1.687,5 (h):12 (M) = 140,625 (h/M) X 6(M) = 843,75 h  
Total: 1.710 h

Per jornades inferiors el càlcul es farà en proporció a les hores de treball pactades en el contracte.

b) Per a l'any 2008 la jornada anual de treball establerta es de 1.695 hores sobre la base de:

366 dies naturals  
104 diumenges i dissabtes  
22 dies vacances  
14 festius oficials  
226 dies laborables  
226 dies laborables X 7,5 hores diàries = 1.695 hores anuals de treball.

Per jornades inferiors el càlcul es farà en proporció a les hores de treball pactades en el contracte.

3. S'estableix un temps de descans de 20 minuts, computable com a treball efectiu, en jornades diàries continuades iguals o superiors a 5 hores.

4. Amb caràcter general, la jornada ordinària dels treballadors que presten serveis a l'Ajuntament de Calaf serà de dilluns a divendres llevat dels següents col·lectius o llocs de treball:

Agutzil.  
Personal de neteja d'edificis i locals.  
Personal de la brigada municipal assignats a la neteja viària i de recollida de brossa.

Personal del punt d'informació.  
Personal de comunicació.

5. El personal administratiu, encara que tingui assignat la jornada ordinària amb caràcter general, haurà de cobrir els dissabtes de forma rotatòria i salvaguardant el servei que sempre haurà d'estar cobert, el servei de registre de l'Ajuntament de les 10 a les 14 hores. A l'empleat que hagi de treballar aquests dissabtes serà compensat lliurant les 5 hores del matí del dilluns, o del següent dia laborable, i no se li assignarà servei la tarda el dia que faci aquest descans compensatori.

6. El personal administratiu d'oficines tindrà lliures 2 tardes a la setmana que no podran ser els dimecres ni els divendres. Els treballadors afectats s'hauran de combinar entre ells les tardes que lliuraran de tal manera que no coincideixi que una mateixa tarda lliuri tot el personal adscrit a un mateix departament. En aquesta distribució tindrà preferència aquell personal que treballi els dissabtes. El personal afectat confeccionarà, amb caràcter mensual, un quadrant comprensiu de les persones que treballaran cada una de les tardes el qual es penjarà al tauler d'anuncis amb una antelació de 24 hores llevat dels casos de força major, i es donarà compte del seu contingut, així com de qualsevol canvi que posteriorment es pogués produir, al regidor de l'àrea.

7. El personal de la brigada també gaudirà de 2 tardes lliures a la setmana amb els mateixos requisits que el personal administratiu d'oficines llevat de la limitació dels dies exclosos que no els hi serà d'aplicació.

8. Durant els mesos de juliol i agost el personal administratiu i de la brigada municipal gaudiran d'un horari especial d'estiu que es determinarà d'acord amb el calendari laboral a que s'ha d'aprovar a primers del any, preferentment de les 8 a les 15 hores.

9. Si a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu haguessin treballadors/es amb horaris flexibles en la distribució de la seva jornada diària, setmanal o mensual, es respectaran aquestes condicions tenint en compte les necessitats del servei.

#### Article 6 *Especificitats en matèria de jornada i horaris del personal de la llar d'infants*

En el supòsit que el personal que presta serveis a la llar d'infants generi un excedent d'hores treballades en relació a la jornada fixada com a ordinària de la Corporació aquesta diferència entre les hores realment treballades i les teòriques de la jornada ordinària els seran compensades de la següent manera:

a) Un 50% d'aquesta diferència d'hores se'ls hi abonarà com a hores extraordinàries.

b) L'altre 50% restant d'aquesta diferència se'ls hi compensarà com a dies festius que es concentraran en aquelles dates en què hagi menys activitat a la llar d'infants com ara en juliol, Setmana Santa i Nadal.

c) Per a la cobertura dels períodes indicats a l'apartat b) la Corporació podrà acordar, prèvia consulta amb la direcció del centre) amb els treballadors/es amb contractes indefinits a temps

parcial l'ampliació de la seva jornada segons la normativa laboral vigent, o bé dur a terme noves contractacions per a cobrir les possibles necessitats del servei.

#### Article 7 *Vacances*

1. Tot el personal té dret a unes vacances anuals d'una durada de 22 dies laborables o la proporció corresponent si no s'ha assolit una antiguitat de 12 mesos prenent com a data d'inici de la meritació de les vacances el dia 1 de gener de cada any natural.

Els treballadors que no assoleixin un mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent del temps que previsiblement treballaran des del dia de l'alta fins el dia 31 de desembre o el dia de finalització del contracte. En el cas que el treballador causés baixa abans de les esmentades dates, en la liquidació salarial corresponent se li deduiran els dies de vacances gaudits que no li pertocaven d'acord amb els criteris de meritació establerts en aquest conveni.

2. Les vacances anuals són retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica llevat que finalitzi la relació laboral abans del seu complet gaudiment.

3. El període de vacances haurà de distribuir-se d'acord amb la planificació que realitzi el cap de cada servei, prèvia consulta amb els representants del personal, tenint en compte els criteris establerts al punt 5 d'aquest article i l'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors i atenent, en tot cas, el correcte funcionament del servei.

4. Els treballadors hauran de facilitar al seu cap de servei, amb anterioritat al dia 31 de març de cada any, les dates en què desitgin gaudir del seu període de vacances. A la vista de totes les propostes, el cap de servei, prèvia consulta amb els representants dels treballadors resoldrà l'organització definitiva del gaudiment de les vacances abans de dia 30 d'abril.

Les vacances del personal de la llar d'infants i de l'Escola de Música s'adaptaran al calendari escolar que marqui la Corporació juntament amb la Direcció del centre a l'inici de cada curs escolar. En el cas de la llar d'infants el període preferent de gaudiment de les vacances serà el mes d'agost.

5. Quan més d'una persona del mateix departament o regidoria vulguin gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter excoent la preferència, de caràcter rotatori, per elegir els períodes de gaudi:

5.1 Antiguitat en la Corporació

5.2 Sorteig.

6. Qualsevol conflicte derivat de la manca d'aplicació dels criteris exposats a l'apartat precedent o a causa de canvis de servei o d'ingrés de nou personal, serà resolt per la Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu.

7. El dret a les vacances no es perdreu si abans de començar l'esmentat període s'iniciés una situació de baixa per accident o malaltia professional, llevat que no es puguin gaudir dins

del mateix any natural o, com a màxim, dins del període indicat a l'apartat següent.

8. Les vacances es gaudiran dins de l'any natural i, quan això no fos possible per causes no imputables a l'interessat, fins el dia 15 de gener de l'any següent. Amb caràcter general, el gaudiment dels dies de vacances serà continuat tot i que el treballador tindrà dret a fraccionar el seu gaudiment en 2 períodes sense perjudici de que la Corporació pugui exceptuar aquesta regla quan concorrin circumstàncies especials.

9. El personal de l'Ajuntament de Calaf no podrà gaudir de les vacances en el període comprès entre els 5 dies hàbils anteriors a l'inici de la festa major del municipi. A més el personal de la brigada tampoc podrà gaudir les vacances en el període comprès en els 5 dies hàbils posteriors a l'acabament de la festa major de Calaf.

10. Sense perjudici de les limitacions establertes amb caràcter general al paràgraf precedent, la Corporació podrà, prèvia sol·licitud de l'interessat, permetre el gaudiment de les vacances dins de l'esmentat període si això no repercuteix en l'adequada prestació dels serveis.

#### Article 8 *Permisos i llicències retribuïdes*

1. Es concediran permisos retribuïts per les causes següents degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni o unió de fet el personal té dret a una llicència de 15 dies naturals. En el supòsit que s'hagi gaudit d'aquesta llicència per haver format una parella de fet, si posteriorment es contreu matrimoni això no donarà dret al gaudi d'una nova llicència per aquest concepte. Quant als requisits de constitució i acreditació de les parelles de fet s'estarà a allò que disposa la Llei del Parlament de Catalunya 10/1998, de 15 de juliol, reguladora de les unions estables de parella.

b) En els supòsits de naixement i adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un/a menor, 4 dies naturals si el naixement es produeix dins de la mateixa comarca i 5 dies si es produeix fora.

c) Per trasllat de domicili dins de la mateixa localitat 1 dia. Si el trasllat es produeix dins de la mateixa comarca el permís serà de 3 dies i de 4 dies si el nou domicili es troba en una altra comarca diferent.

d) Per concórrer a exàmens a centres públics i oficials 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats, el temps indispensable per fer-les.

e) Pel compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal, el temps que sigui indispensable per complir-los.

f) Per raó de matrimoni d'un/a familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, 1 dia.

g) Per la mort, accident, malaltia greu o l'hospitalització d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 2 dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies si cal fer un desplaçament de més de 30 quilòmetres des del lloc de residència del treballador.

h) Els treballadors podran disposar d'un permís per assumptes personals sense justificació que serà de 2 dies durant l'any 2006, de 4 dies durant l'any 2007 i de 9 dies a partir de l'any

2008. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís.

i) Per visita mèdica personal del treballador el temps indispensable. S'haurà de comunicar al cap immediat amb 48 hores d'antelació com a mínim, llevat dels casos d'urgència en què el treballador tindrà l'obligació de comunicar-ho tan aviat com li sigui possible.

j) El personal lliurarà les tardes dels dies assenyalats que tot seguit s'indiquen quan aquests resultin ser dies laborables segons el calendari oficial que anualment aprova la Generalitat de Catalunya:

5 de gener

Dijous Sant

23 de juny. Pel que fa al personal de la brigada i els que estiguin adscrit a la regidoria de festes la concessió d'aquesta tarda lliure estarà condicionada a les necessitats del servei. No obstant, les hores que aquest personal hagi de treballar durant la tarda del dia 23 de juny es retribuiran com a hores extraordinàries.

24 i 31 de desembre.

Les hores corresponents a aquestes tardes en què els treballadors estan dispensats d'acudir a la feina es computaran com a temps de treball efectiu als efectes del compliment de la jornada anual.

#### Article 9

*Especificitats dels permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment i per tenir cura de persones en situació de dependència*

1. Els treballadors amb un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància. Aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare són treballadors, només un d'ells pot exercir aquest dret.

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

a) Els treballadors/ores que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament. En la resta de supòsits les retribucions seran proporcionals a la jornada realment realitzada.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha

de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, el personal tindrà dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís per adopció o acolliment.

El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de Funció Pública o la normativa laboral.

d) La concessió de la reducció de jornada per raó de guarda legal és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de reducció. L'exercici d'aquest permís es podrà condicionar en el cas que per raó de comandament, el seu gaudi afecti al rendiment del treball d'altres empleats de la Corporació.

e) En el supòsit de dues persones que prestin serveis en el sector públic generin pel mateix fet causant el dret a les reduccions de jornada només podrà gaudir-lo una d'elles.

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

4. En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

b) No obstant el que disposa la lletra a), i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació

d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

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

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

6. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador/a té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

7. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

8. Es pot atorgar també als treballadors i treballadores amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psico-pedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció

precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

9. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquesta article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. Així mateix en el supòsit que dues persones que prestin serveis en el sector públic, en qualsevol règim, generin pel mateix fet causant el dret a les reduccions de jornada i els permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment i per tenir cura de persones en situació de dependència, només podran gaudir-los una d'elles. No obstant això, aquest dret pot ser exercit per les dues persones alternativament mentre que es mantingui el fet causant.

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

#### Article 10

##### *Llicències no retribuïdes*

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Ajuntament, l'empleat tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. L'Ajuntament i els treballadors, a petició d'aquests, podran acordar la suspensió del contracte de treball durant una durada acumulada que no podrà excedir dels 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta suspensió contractual, que no tindrà la consideració de llicència, se subordinarà a les necessitats del servei i durant el període de suspensió el treballador gaudirà de reserva del lloc de treball. Aquest període de suspensió del contracte de treball computarà als efectes del reconeixement de l'antiguitat i els triennis a la Corporació.

#### Article 11

##### *Deure de comunicació i acreditació de baixes i altes mèdiques*

1. El treballador/a (ja sigui directament o per mitjà d'una altra persona) té el deure d'avisar telefònicament a la persona responsable encarregada del control de presència de l'absència que es produeixi per malaltia el mateix dia en què s'indisposi amb independència que, si escau, es faci tramesa amb posterioritat de la documentació acreditativa. Igual règim se seguirà en el supòsit de reincorporació al treball.

2. Tots els treballadors/ores de la Corporació tenen el deure d'acreditar les baixes, els parts de confirmació i les altes mèdiques dins dels 3 dies següents a la seva emissió.

3. L'acreditació amb retard de les baixes, llevat dels casos de força major comportarà la reducció proporcional de les retribucions corresponents al temps no acreditat tret de la part corresponent a la Seguretat Social.

#### Article 12

##### *Excedències*

Les excedències del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf es regiran per allò que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa laboral vigent.

#### Article 13

##### *Organització del treball*

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Corporació.

#### Article 14

##### *Mobilitat dels llocs de treball*

1. L'adscripció als diferents llocs de treball, que es realitzarà d'acord amb el que estableix l'organigrama de l'Ajuntament i atenent a criteris de millor funcionament dels serveis es comunicarà als òrgans de representació del personal.

2. Quan hi hagi d'haver mobilitat en els llocs de treball per motiu de creació de nous llocs, promoció, baixes perllongades, imperiosa necessitat, etc., es farà prevaler la voluntarietat i, en tot cas, es consultarà a les persones afectades i els representants dels treballadors abans que la Corporació adopti la decisió definitiva relativa a la mobilitat.

#### Article 15

##### *Classificació professional*

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

2. S'estableixen els següents grups professionals que, tenint en compte principalment en funció de la titulació exigida pel seu ingrés, s'agruparan en:

Grup A: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup C: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.

Grup D: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

3. L'ingrés del personal en els llocs de treball del grup C o D es podrà assolir, a més de per estar en possessió de la titulació necessària, per acreditar una capacitat provada per desenvolupar el lloc de treball que es tracti.

4. La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

5. Quan es realitzin tasques corresponents a categories superiors reconegudes es percebran les retribucions que legalment corresponguin en funció de la categoria i lloc de treball que es passi a desenvolupar.

#### Article 16

##### *Plantilles*

La plantilla de personal, que haurà de respondre als principis de racionalitat econòmica

i eficiència, estarà formada per les places que figurin dotades en els pressupostos.

#### Article 17

##### *Valoració de llocs de treball*

1. Durant la vigència del present Conveni, s'aplicaran les actuacions necessàries per dur a terme la valoració de llocs de treball de la Corporació que s'annexarà al present Conveni Col·lectiu.

Del resultat de la valoració dels llocs de treball, l'Ajuntament confeccionarà una relació de llocs de treball en què constaran:

Denominació del lloc de treball.

Requisits relatius als grups de titulació o capacitat professional acreditada necessaris per a la provisió dels llocs de treball.

Nivell del complement de destinació i del complement específic assignat a cada lloc de treball.

Naturalesa jurídica de la relació.

Requisits necessaris per al desenvolupament del lloc de treball.

Tipus i sistema de provisió del lloc de treball.

2. L'expedient d'aprovació anual de la relació de llocs de treball que suposi l'ampliació, supressió o modificació dels llocs de treball existents o de les seves característiques serà tramès, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent als representants dels treballadors per tal que en facin una valoració i puguin negociar aquells aspectes que considerin oportú. Mitjançant la Comissió Paritària s'estudiaran les possibles variacions que es puguin produir en els diferents llocs de treball procedint, si escau, a la modificació de la seva valoració.

3. La tramesa es farà com a mínim 15 dies abans de l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe dels representants dels treballadors s'haurà d'emetre en el termini de 10 dies i en cas que no s'emeti en el termini indicat es considerarà favorable a la proposta de la Corporació.

#### Article 18

##### *Convocatòria de provisió de llocs de treball*

1. Aprovada la plantilla el Ple de l'Ajuntament haurà d'aprovar l'oferta pública d'ocupació. Igualment determinarà el sistema de selecció el qual s'ajustarà a allò que preveu la legislació vigent respecte a l'accés del personal al servei de les administracions públiques.

2. Els representants dels treballadors seran informats de la convocatòria de provisió dels llocs de treball com a mínim 10 dies abans de la seva publicació, tret de causes de força major.

#### Article 19

##### *Provisió de llocs de treball*

En aquells casos que ho consideri convenient, l'Ajuntament procurarà cobrir les vacants mitjançant la provisió de les places i els llocs de treball pels sistemes de concurs de mèrits o per lliure designació abans de incloure'ls a l'oferta pública d'ocupació i convocar-los.

#### Article 20

##### *Participació en la selecció del personal*

En els processos selectius per a la selecció de personal s'hi garantirà la presència als tribunals qualificadors d'1 representant dels treballadors, amb veu i sense vot, que serà nomenat per l'òrgan que convoqui les bases, a proposta dels representants dels treballadors.

#### Article 21

##### *Promoció interna*

1. La promoció del personal laboral consisteix en l'ascens des d'una categoria professional enquadrada en un grup professional determinat fins a una altra categoria enquadrada en un grup professional superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació acadèmica o professional corresponent al grup de titulació al qual pretenguin accedir. En els supòsits de l'accés es produït als grups professionals D o C des dels grups E o D, respectivament, el requisit de la titulació podrà suplir-se acreditant l'aspirant en el procés selectiu una capacitat professional adequada per desenvolupar correctament el lloc de treball al qual pretén accedir. Els representants dels treballadors participaran i realitzaran un seguiment per tal de garantir que sigui correcte el procediment de promoció interna i plantejaran en el sí de la Comissió Paritària aquelles qüestions que siguin controvertides.

2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. El treballador al ser destinat a llocs de treball de superior categoria tindrà dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat d'acord amb allò que estableix l'Estatut dels treballadors

#### Article 22

##### *Formació*

La Corporació, de comú acord amb els representants dels treballadors, fomentarà la formació pràctica permanent del seu personal. En aquest marc es donaran facilitats al personal per a l'obtenció del graduat escolar i per aprendre català.

Així mateix, de comú acord entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors s'establirà anualment un pla de formació, que serà aprovat dins del darrer trimestre de l'exercici i entrarà en vigor l'exercici següent.

El pla anual podrà modificar-se amb motiu de les necessitats formatives del personal derivades d'innovacions tècniques, organitzatives o normatives que s'escaiguin al llarg de l'any.

Per a l'aprovació del pla de formació i les seves modificacions, així com l'adscripció individual als cursos de formació es tindran en compte els suggeriments dels representants dels treballadors que es comentaran en el sí d'una reunió de comissió paritària convocada a l'efecte.

#### Article 23

##### *Llocs de treball especialitzats*

El personal assignat a llocs que requereixin una especialització determinada gaudiran d'una formació continuada consistent en el pagament per part de la Corporació de les matrícules d'inscripció per a cursos o estudis relacionats directament amb les funcions del lloc de treball.

#### CAPÍTOL 3

##### *Drets econòmics del personal*

#### Article 24

##### *Estructura retributiva*

1. L'estructura retributiva del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Calaf serà, a semblança de la que tenen els funcionaris locals de Catalunya, la següent:

a) Sou. Es la quantitat que es correspon amb el grup professional (A, B, C, D i E) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Els triennis consistent en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup de titulació i/o professional per cada 3 anys de servei en el cos, escala, classe o categoria. Quant a la seva meritació i còmput serà d'aplicació la normativa sobre Funció Pública, no essent d'aplicació la regulació relativa al reconeixement del serveis previs prestats en altres administracions

c) Les pagues extraordinàries, que seran 2 a l'any les quals es meritiran els mesos de juny i desembre segons la normativa sobre Funció Pública que serà d'aplicació i s'abonaran en els mesos esmentats i el seu import comprendrà la totalitat del sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement personal.

d) El complement de destinació consisteix en una quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre Funció Pública) i la seva quantia vindrà fixada, per a cada grup professional, pel seu equivalent del grup de titulació que pels funcionaris públics estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

e) El complement específic és aquell destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. La quantia d'aquest complement la fixa l'Ajuntament.

f) El complement de productivitat és aquell destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el treballador desenvolupa el seu treball. Amb aquest complement es poden retribuir diferents factors o circumstàncies en què el treballador/a desenvolupa el seu treball com ara, i a títol merament enunciatiu, els següents:

Festivitat: el percebran aquells treballadors que realitzen la seva jornada ordinària en dissabte, diumenge o altres dies considerats festius.

Activitat especial: el percebran aquells treballadors que tenen un treball que consisteix en la realització efectiva d'unes tasques determinades que s'han de fer amb independència del temps emprat. Amb caràcter general aquest complement serà incompatible amb la percepció de retribucions per hores extraordinàries.

La quantia global del complement de productivitat la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia.

g) Complement personal. Es aquell que percep el treballador amb caràcter mensual quan, com a resultat de l'aplicació de la valoració dels llocs de treball, es produeixi una disminució en el total de les retribucions anuals que fins aquell moment de la valoració dels llocs de treball estigués percebent. El treballador que resulti afectat tindrà dret a l'establiment d'aquest complement personal per una quantia equivalent a la diferència entre la remuneració total que percep en el moment de l'aplicació de la valoració i la remuneració fixada per aquesta al lloc de treball del treballador. Aquest complement personal romandrà invariable i no es veurà afectat pels futurs increments retributius.

#### Article 25

##### *Hores extraordinàries*

1. Tot i que les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu reconeixen que en la prestació del servei públic que realitza la Corporació hi poden sorgir moltes circumstàncies sobrevingudes que fan impossible l'eliminació total de les hores extraordinàries, és voluntat de les parts negociadores anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals amb la contractació del personal necessari. Les hores extraordinàries només es podran realitzar amb caràcter excepcional i per realitzar treballs urgents i imprevistos i els treballadors hauran de fer-les quan es tracti de situacions que suposin un risc per a la seguretat de persones o bens de la Corporació o de tercers, com ara i a títol merament enunciatiu, supòsits d'inundacions i altres inclemències meteorològiques, riscos que poden causar electrocució, caigudes de persones i d'edificacions així com de desprengiments d'alguna de les seves parts, riscos en matèria de salubritat per a les persones i altres supòsits anàlegs als esmentats.

2. Per a la compensació dels treballs extraordinaris es podrà optar entre abonar les hores extraordinàries al preu estipulat en aquest Conveni col·lectiu, o compensar-les amb temps de descans. Amb caràcter previ a la realització de les hores extres les parts de mutu acord hauran de fixar la modalitat de compensació.

3. Les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament amb els següents increments calculats sobre la base del preu de l'hora ordinària:

Hora extraordinària normal: 150%.

Hora extraordinària nocturna o festiva: 175%.

Hora extraordinària nocturna i festiva: 200%.

4. El preu de l'hora ordinària sobre el qual es calcularà el preu de l'hora extraordinària estarà format, en còmput anual, per la suma dels següents conceptes retributius: sou, complement de destinació, complement específic i pagues extraordinàries. La quantitat resultant d'aquesta suma es dividirà pel número d'hores anuals que conformin la jornada anual dels treballadors de l'Ajuntament de Calaf i el resultat serà el preu hora ordinari sobre el qual es calcularan les tarifes de les hores extraordinàries. En tots els casos la retribució d'aquestes gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina diferen-

ciant el tipus d'hores extraordinàries realitzades i l'import de cada una d'elles. L'abonament d'aquests serveis es farà efectiu en el mes següent a la seva realització.

5. La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb els següents criteris:

a) Per cada hora extraordinària efectuada en dia feiner es compensarà al treballador amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) Per cada hora extraordinària realitzada en horari nocturn o festiu es compensarà al treballador amb 1 hora i 45 minuts de descans.

c) Per cada hora extraordinària efectuada en dia festiu i en horari nocturn es compensarà al treballador amb 2 hores de descans.

6. Als efectes previstos als apartats precedents es considerarà horari nocturn aquell que es realitzi entre les 22 i les 6 hores i per hores extraordinàries en dies festius aquelles realitzades els dies en què el treballador no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint de permisos o dels seus dies festius.

#### Article 26

##### *Complement de lliure localització voluntària*

1. S'estableix un complement de localització voluntària i, per tant, no obligatòria, d'atenció per part del treballador/a adscrit al mateix el qual mitjançant el seu telèfon mòbil pugui solucionar, ja sigui telefònicament o bé mitjançant la seva actuació personal realitzant un desplaçament, qualsevol imprevist o incidència de caràcter urgent que pugui sorgir.

2. Les quantitats a percebre per aquest servei voluntari es regirà per les normes següents:

A) En el supòsit d'atendre el telèfon mòbil utilitzat als efectes regulats en aquest article, el treballador/a percebrà la quantitat de 40 euros per cada vegada que el treballador sigui requerit telefònicament per atendre emergències diferents i s'obtingui per la seva part una resposta o respostes efectives en relació a una mateixa incidència. En els supòsits de discrepància s'acreditarà la efectiva prestació del servei regulat en aquest apartat mitjançant el justificant de trucades que facilita l'operadora de telefonia.

B) En el supòsit que fos necessari realitzar un desplaçament per solucionar la incidència, el treballador/a tindrà garantida la retribució equivalent a 2 hores extraordinàries encara que el temps realment emprat sigui menor, el quilometratge efectiu (en cas de desplaçament des de fora del municipi) de conformitat amb els mateixos imports que s'apliquen a la funció pública local i, a més se li abonarien, les següents quantitats per cada una de les possibles actuacions que realitzi per solucionar incidències que tinguin causes diferents (aquest supòsit no serà acumulable amb el punt A):

a) Si el desplaçament es realitza en un dia laborable en horari diürn (fins les 22 hores): 80 euros.

b) Si el desplaçament es realitza en un dia laborable en horari nocturn (entre les 22 i les 6 hores): 140 euros

c) Si el desplaçament es realitza en un dia festiu (amb independència de prestar el servei en horari diürn o nocturn): 170 euros.

Les quantitats regulades als apartats a, b i c no seran acumulables ni compatibles amb la d'atenció telefònica regulada a l'apartat A) d'aquest article.

#### Article 27

##### *Incrementos salarials*

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni col·lectiu, l'increment de retribucions del personal laboral de l'Ajuntament de Calaf serà fixat anualment mitjançant negociació amb els representants dels treballadors a partir de la Llei de pressupostos generals de l'Estat respecte a la Funció Pública.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

#### Article 28

##### *Ajuts per naixement i adopció permanent de fills*

L'Ajuntament abonarà 300 euros als seus treballadors amb ocasió del naixement d'un fill/a. En cas de part múltiple s'abonaran 300 euros addicionals per cada fill a partir del segon.

Aquesta ajuda també s'abonarà als treballadors en els supòsits d'adopció permanent.

#### Article 29

##### *Ajut per matrimoni*

L'Ajuntament abonarà als seus treballadors la quantitat de 120 euros en concepte d'ajut per matrimoni o inici de convivència de fet acreditada segons s'estableix a l'article 8 d'aquest conveni. Aquest ajut només es podrà percebre un cop a l'any.

#### Article 30

##### *Millora de la prestació en els supòsits d'incapacitat temporal*

1. Els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal han de comunicar i acreditar aquesta situació a l'Ajuntament mitjançant els comunicats mèdics emesos d'acord amb la normativa reguladora del sistema de la Seguretat Social. Aquest serà un requisit necessari per percebre l'ajut regulat en aquest article.

2. En el supòsit que algun treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'Ajuntament li complementarà fins al 100 % de les seves retribucions durant un període de 3 mesos que podrà ser ampliat per acord de la Comissió Paritària, ateses les circumstàncies concurrents de cada cas, fins a una durada màxima de 18 mesos.

3. En el supòsit que algun treballador/a iniciés un procés d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, l'Ajuntament en la primera baixa laboral que es produeixi dins de l'any natural complementarà al treballador/a fins el 100 % de les seves retribucions durant els 3 primers dies que no cobreix la Seguretat Social. Si durant l'any es produís una segona situació d'incapacitat temporal derivada de contingències

comunes, i haguessin transcorregut almenys 4 mesos des de la finalització de l'anterior baixa laboral, l'Ajuntament durant el mateix període dels 3 primers dies complementarà el 80% de les retribucions del malalt.

#### Article 31

##### *Ajut per a familiars amb discapacitat*

1. Els treballadors que tinguin al seu càrrec a familiars de primer grau en línia ascendent o descendent per consanguinitat o afinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament del treballador/a, percebran de la Corporació un ajut especial de caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre estaran en funció de grau reconegut de discapacitat i seran:

a) Disminució entre un 33% i un 64%, 50 euros.

b) Disminució entre un 65% i un 74%, 100 euros.

c) Disminució igual o superior al 75%, 150 euros.

Aquests imports s'incrementaran anualment de manera automàtica en el mateix percentatge en que ho facin els increments retributius del personal al servei de les administracions públiques que cada any fixa la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

3. La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar amb discapacitat, d'una pensió d'incapacitat o de que siguin superiors al salari mínim interprofessional fixat en cada moment.

4. Aquests ajuts seran concedits mitjançant decret de l'Alcaldia, prèvia sol·licitud del treballador/a interessat qui haurà d'acreditar tant la situació i grau de la disminució com la situació de dependència econòmica del familiar discapacitat respecte al treballador/a de la Corporació.

5. Aquest ajut social deixarà de percebre's en concórrer alguna de les causes següents:

5.1 Defunció de la persona discapacitada o de l'empleat/ada beneficiari.

5.2 Quan cessi la dependència econòmica de la persona amb discapacitat.

5.3 Quan la persona amb discapacitat experimenti una variació en la seva salut modifiqui o, fins i tot suprimeixi, el grau de discapacitat que va donar dret a la percepció de l'ajut. En els supòsits de variació del grau de discapacitat la quantia del complement regulat en aquest article s'adaptarà al nou grau reconegut.

5.4 Quan el treballador/a beneficiari hagi suspès o extingit la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

6. Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut sense perjudici que el treballador beneficiari en tot moment restarà obligat a comunicar a l'Ajuntament qualsevol variació que es produís en aquestes.

7. Si el beneficiari no complís amb aquesta obligació de comunicació i deixessin de concórrer els requisits i condicions que van donar lloc a la concessió al treballador/a d'aquest ajut, les parts acorden que l'Ajuntament cessi en el seu abonament tant bon punt tingui co-

neixement del canvi de circumstàncies i que l'empleat beneficiari procedeixi a rescabalar a l'Ajuntament de les quantitats indigudes abonades amb escreix que tindran la consideració d'un deute a favor de la Corporació. En els supòsits de discrepància sobre les circumstàncies que donarien lloc a la supressió del complement, l'Ajuntament, abans de retirar-lo, donarà compte i plantejarà el cas davant de la Comissió Paritària.

Aquest rescabament es durà a terme en les quanties i condicions que acordin el beneficiari i la Corporació. A manca d'acord les parts signants d'aquest Conveni acorden que, sense més tràmit, l'Ajuntament procedeixi al descompte de la nòmina de l'empleat, respectant els límits fixats a la Llei d'enjudiciament civil, fins a cobrir l'import total del principal del deute incrementat amb els interessos legals.

#### Article 32

##### *Assistència jurídica*

1. 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 i se'n farà càrrec de les costes processals que se'ls hi poguessin imposar.

2. L'Ajuntament de Calaf no haurà de fer-se càrrec de les prestacions i despeses esmentades a l'apartat precedent en aquells supòsits en què el treballador hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació.

#### Article 33

##### *Assegurança de responsabilitat civil*

1. L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança privada per cobrir, en les condicions que es pactin al condicionat del contracte, la responsabilitat civil derivada de les actuacions realitzades pel personal al servei de la Corporació en l'ús de les seves funcions públiques i fins a la quantia màxima pactada al contracte o contractes d'assegurança.

2. L'Ajuntament informará i lliurarà còpia als representants dels treballadors dels termes i condicions en què s'hagi pactat el contracte d'assegurança.

#### Article 34

##### *Premi d'antiguitat*

S'atorgarà un premi especial d'antiguitat en els casos següents:

a) Amb motiu de complir 10 anys de serveis efectius a l'Ajuntament de Calaf: 3 dies hàbils de vacances o, alternativament, una compensació econòmica de 150 euros, a elecció del treballador.

b) Amb motiu de complir 20 anys de serveis efectius a l'Ajuntament de Calaf: 10 dies hàbils de vacances o, alternativament, una compensació econòmica de 250 euros, a elecció del treballador.

c) Amb motiu de complir 30 anys de serveis efectius a l'Ajuntament de Calaf: 15 dies hàbils de vacances o, alternativament, una compensació econòmica de 500 euros, a elecció del treballador.

#### CAPÍTOL 5

##### *Condicions sindicals i prevenció de riscos laborals*

#### Article 35

##### *Llibertat sindical*

L'Ajuntament de Calaf garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

#### Article 36

##### *Garanties i facultats dels representants del personal*

1. Els representants del personal, sense perjudici de les reconegudes legalment, gaudiran de les garanties sindicals que es detallen a continuació:

a) Lliure expressió individual o col·legiada d'opinions en les matèries que siguin competència dels càrrecs que representen.

b) Facultat de publicar i distribuir sense pertorbar el desenvolupament del treball les comunicacions que estiguin relacionades amb les relacions laborals.

c) Garantia de que no seran discriminats en la promoció econòmica o professional durant l'exercici de les seves funcions ni a l'any següent a la terminació del seu mandat.

d) Cada representant dels treballadors disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals per a la realització de les funcions pròpies de representació del personal. La utilització d'aquest crèdit horari es comunicarà amb la suficient antelació sempre que les circumstàncies ho permetin i s'acreditarà si escau.

e) Les reunions de negociació de conveni, les de la Comissió Paritària, així com les convocades a instàncies de la Corporació, no computaran com a hores sindicals.

2. Assemblees: Tots els treballadors/es disposaran de 30 minuts dins de la seva jornada de treball preferentment a l'inici o final de la mateixa per assistir a les assemblees convocades pels representants dels treballadors i els seus sindicats. Les assemblees s'hauran de comunicar a la Corporació amb una antelació mínima de 48 hores mitjançant registre en l'Ajuntament i informant del contingut de la mateixa així com la resta de matèries regulades a l'article 77 i següents de l'Estatut dels treballadors. En tot cas, hauran de quedar garantits els serveis d'atenció al ciutadà i aquells que siguin indispensables.

#### Article 37

##### *Competències dels representants dels treballadors*

Els delegats de personal, sense perjudici del que estigui legalment establert, tindran competència per:

b) Rebre informació sobre els assumptes de personal que afectin al conjunt dels empleats o algun dels seus col·lectius.

c) Exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències.

d) Conèixer tots els nomenaments de personal laboral que s'efectuïn així com rebre informació sobre les característiques i les formes de selecció del personal.

e) Els representants dels treballadors tindran el conjunt de competències que s'estableixen a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 38

##### *Drets dels representants del personal*

1. L'activitat sindical no serà en cap cas motiu suficient per canviar de lloc de treball a un representant dels treballadors. Si algun d'ells entén que ha estat canviat de lloc de treball per aquesta causa podrà sol·licitar que la Comissió Paritària estudiï la procedència o no del canvi.

2. L'Ajuntament instal·larà taulers d'avisos per a la informació laboral i social a les dependències on treballi personal.

3. Els delegats de personal podran disposar d'un fons de 100 euros que constituirà la Corporació per delegat i any per a cada representant del personal amb la finalitat que pugui atendre's les seves funcions representatives les quals hauran de justificar-se degudament.

#### Article 39

##### *Prevenció de riscos laborals*

1. El treballador té dret a una protecció efectiva de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball així com té el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

2. En tot cas, la Corporació se subjectarà a l'estricta compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i normativa concordant.

#### Article 40

##### *Jubilació*

1. L'Ajuntament a través de la unitat administrativa corresponent es farà càrrec de totes les gestions burocràtiques relacionades amb la jubilació del personal de la Corporació.

2. L'Ajuntament de Calaf podrà pactar amb els empleats de l'Ajuntament de Calaf que estiguin interessats en accedir a la jubilació de forma anticipada la percepció d'un incentiu econòmic per passar a aquesta situació d'acord amb el barem següent:

Edat	Quantia (en mensualitats)
60	20
61	18
62	15
63	12
64	6

3. Per tal que l'Ajuntament aboni al treballador/a l'incentiu econòmic perquè aquest accedeixi a la jubilació anticipada es necessari que existeix un acord entre la persona interessada i la Corporació la qual podrà plantejar com a condició l'amortització del lloc de treball. Arribat a aquest acord s'abonarà al personal les quanties indicades a l'apartat anterior sempre que, durant la vigència d'aquest conveni, no es superi la disponibilitat pressupostària per aquest

concepte que vindrà donada per la previsió que, com a mínim, pugui jubilar-se el treballador/a de salari més elevat de la plantilla.

4. La sol·licitud per percebre aquest incentiu s'haurà de presentar, com a data màxima, fins al dia 30 de juny de l'any anterior a aquell en què el treballador tingui intenció de sol·licitar la jubilació anticipada. D'aquesta manera, un cop presentades totes les sol·licituds per a l'any següent, en el supòsit que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-les a tots els interessats, es concediran per ordre de major a menor edat dels mateixos, tenint preferència sobre la resta aquells que la sol·licitud dels quals hagi quedat pendent de resolució l'any anterior per manca de consignació pressupostària.

#### Article 41

##### *Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics*

Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat, tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la Corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

#### CAPÍTOL 6

##### *Règim disciplinari*

#### Article 42

##### *Faltes disciplinàries*

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

##### Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus:

- El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

##### Faltes greus

Es consideren com a faltes greus:

- L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri del treballador, siguin contràries a la legalitat i aquest hagi demanat una confirmació de l'ordre per escrit i, un cop rebuda, s'hagi posat en coneixement del cap superior el qual hagi desautoritzat l'ordre.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.
- La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- La manca de rendiment que evadi els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- La pertorbació greu del servei.
- Les accions o omissions dirigides a evadir els deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador
- La reincidència en faltes lleus.
- La utilització o publicació indeguda de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

v) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

w) L'assetjament moral o sexual sense abús d'autoritat.

x) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan s'han pogut derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.

y) L'absència del lloc de treball sense causa justificada.

##### Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus, a més de les establertes a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, les següents:

- Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- L'abandonament del servei.
- L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
- La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- La violació de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de la Corporació.
- L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- L'assetjament moral o sexual amb abús d'autoritat.
- Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball.
- La indisciplina o desobediència en el treball.
- Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.



v) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.

#### Article 43

##### *Definició dels diferents tipus d'assetjament*

1. L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

2. Amb aquesta finalitat es procedeix a la definició del les diferents classes d'assetjament:

a) Assetjament sexual: és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) Assetjament moral: és l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidatòria, reiterativa i persistent, exercida per un superior jeràrquic, un company o per un subordinat. Aquesta conducta està adreçada vers un o més treballadors i l'objectiu és destruir la seva autoestima, aniquilar la seva identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc, i en tot cas la submissió del treballador.

c) Assetjament genèric: és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

3. Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits.

#### Article 44

##### *Sancions*

1. Per faltes lleus: Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 5 a 30 dies.

3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de 1 a 3 mesos o acomiadament.

#### Article 45

##### *Tramitació del procediment disciplinari*

1. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es tramitarà un procediment abreujat en què es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies amb la possibilitat que puguin participar, prèvia petició de l'interessat, els representants legals dels treballadors/ores. La resolució acordant la imposició, o no, de la sanció s'haurà de dictar en el termini màxim d'1 mes a comptar des del dia en què es formulin les al·legacions de descàrrec per part del treballador i, si escau, els seus representants legals. La notificació al treballador perquè pugui fer al·legacions interromp el termini de prescripció que tornarà a iniciar-se quan es compleixi el termini del mes

abans esmentat sense haver dictat resolució sancionadora.

2. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 90 dies, amb audiència a l'interessat i als representants dels treballadors amb caràcter previ a la resolució que acordi la imposició de la sanció o la suspensió provisional de funcions que, en el seu cas, es pugui imposar com a mesura de cautela.

3. A l'expedient haurà de constar la notificació al treballador, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe dels representants dels treballadors previ a la resolució sancionadora i finalment la resolució de l'òrgan competent.

4. En el supòsit que la Corporació ho consideri oportú i convenient podrà nomenar un instructor el nomenament del qual i la seva proposta de resolució prèvia a la resolució sancionadora hauran de constar a l'expedient disciplinari.

5. La resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar i els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

#### Article 46

##### *Prescripció*

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

2. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Els terminis de prescripció de les sancions imposades seran els mateixos que els de les faltes.

#### Article 47

##### *Cancel·lació*

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

#### ANNEX 1

*Condicions particulars del col·lectiu de treballadors que presten serveis a l'Escola de Música i d'aplicació preferent sobre les estipulacions generals del Conveni col·lectiu*

##### *1. Calendari escolar*

L'Escola de Música estarà regida pel calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya (festius, dates de començar i acabar el curs, etc.)

##### *2. Hores no lectives*

En els horaris de llenguatge musical i conjunts instrumentals s'assignarà un 40% d'hores no lectives del total que se'n treballin.

En els horaris d'instrument s'assignarà un 35% d'hores no lectives del total que se'n treballin (amb un mínim d'1 hora).

Les hores de preparació i organització s'arrodoneixen al quart d'hora per no tenir horaris inversemblants de minutatge (tant cap amunt com cap avall).

De les hores que resultin d'aquests tants per cent, la primera per dia treballat (com ara) és no presencial, i la resta dins de l'horari a treballar a l'escola, ja sigui en reunions d'àrea o claustres amb altres professors, com de cara al públic i l'alumnat. Com sempre hem fet, estarà escrit a l'horari de l'escola.

El director/a de l'escola tindrà 6 hores setmanals fixes per l'organització i direcció de la mateixa. Aquestes no implicaran el tant per cent de dalt.

#### ANNEX 2

##### *Equipament anual del personal de serveis*

##### *Equipament de la brigada -serveis-*

- 2 pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat hivern
- 2 pantalons combinats d'alta visibilitat estiu
- 4 camisetes
- 2 jerseis combinats d'alta visibilitat
- 1 parell de botes de seguretat hivern
- 1 parell de botes de seguretat estiu
- 1 armilla d'alta visibilitat
- 1 parca bicolor alta visibilitat hivern
- 2 parells de guants de pell
- 2 cascos d'obra

##### *Equipament de la brigada -neteja de residus urbans-*

- 3 pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat hivern
- 3 pantalons combinats d'alta visibilitat estiu
- 6 camisetes
- 4 jerseis combinats d'alta visibilitat
- 1 parell de botes de seguretat hivern
- 1 parell de botes de seguretat estiu
- 1 armilla d'alta visibilitat
- 1 parca bicolor alta visibilitat hivern
- 4 parells de guants de goma

##### *Equipament de la brigada -neteja viària-*

- 2 pantalons combinats (bicolors) d'alta visibilitat hivern
- 2 pantalons combinats d'alta visibilitat estiu
- 4 camisetes
- 2 jerseis combinats d'alta visibilitat
- 1 parell de botes de seguretat hivern
- 1 parell de botes de seguretat estiu
- 1 armilla d'alta visibilitat
- 1 parca bicolor alta visibilitat hivern
- 2 parells de guants de goma

##### *Equipament de les netejadores*

- 2 bates

##### *Equipament de les netejadores de poliesportiu*

- 2 bates
- 2 pantalons

*Equipament treballadores de la llar d'infants*  
1 bata

NOTA: Els equips de protecció individual (E.P.I.) seran substituïts per uns altres de nous previ lliurament dels vells. Per al lliurament de mascaretes i d'altres proteccions, es farà una avaluació dels riscos prèvia a la realització dels treballs.

(07.185.131)

**RESOLUCIÓ**

TRE/2551/2007, de 20 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA, per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0812502).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de febrer de 2007, i de conformitat 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència 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 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0812502) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 20 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

Traducció del text aportada per les parts

**CONVENI**  
*col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA, per als anys 2007 i 2008***CAPÍTOL I**  
*Disposicions generals***Article 1**  
*Determinació de les parts*

El present Conveni es pacta entre els representants legals dels treballadors i els representants legals de Caher Servicios al Marketing, SA, i es reconeixen les parts com a únics i vàlids interlocutors.

**Article 2**  
*Àmbit funcional*

El present Conveni col·lectiu té per objecte regular les matèries d'índole econòmic, laboral, social, sindical i, en general, aquelles que afectin les condicions d'ocupació i a l'àmbit de relacions dels treballadors de Caher Servicios al Marketing, Societat Anònima.

**Article 3**  
*Àmbit personal*

En atenció a les especials característiques que concorren en la contractació laboral en l'activitat de promotor/a, degustador/a de productes, repartidor/a de mostres, reposador/a o merchandising, merchandising-ruter/a i hoste/hostessa de fires i convencions, s'acorda que l'objectiu primordial en l'atorgament del present Conveni és regular les condicions de treball del personal dedicat a les activitats esmentades anteriorment, i que afecten així mateix a tots els treballadors de Caher Servicios al Marketing, SA, que presten els seus serveis a la província de Barcelona. S'exclou el personal d'alta direcció la relació laboral especial del qual es regula en el Reial decret 1.382/1985, d'1 d'agost, així com las restants activitats i relacions que es recullen en els articles 3.1 i 2 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 4**  
*Àmbit territorial*

El present Conveni és d'aplicació a tots els treballadors que prestin serveis per a Caher Servicios al Marketing, SA, en la província de Barcelona.

**Article 5**  
*Àmbit temporal*

El present Conveni col·lectiu entra en vigor en el moment del seu registre oficial, amb independència de la seva publicació en el corresponent *Bulletí Oficial*, i es retrotrauen els seus efectes econòmics al dia 1 de gener del 2007.

Les condicions pactades han de regir fins al 31 de desembre de 2007, i s'entén prorrogat el Conveni anualment per tàcita reconducció en els seus propis termes mentre no es sol·liciti la seva revisió i es formuli la seva necessària denúncia.

**Article 6**  
*Obligatorietat*

El present Conveni col·lectiu obliga durant tot el temps de la seva vigència a l'empresa i als tre-

balladors inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Els signants, amb la representativitat que es tenen reconeguda, es comprometen al manteniment i efectivitat del que s'acorda sens perjudici que si qualsevol incompleix les obligacions que en aquest s'estableix se li reconegui expressament a qui resulti afectat per això el dret d'exercir els mitjans legals de qualsevol naturalesa tendents a aconseguir la seva efectivitat.

**Article 7**  
*Denúncia i pròrroga*

El present Conveni es considera prorrogat tàcitament d'any en any si qualsevol de les parts signants no en fa la denúncia fefaentment amb una antelació mínima de 3 mesos abans de la data del seu venciment o del venciment de qualsevol de les seves pròrrogues.

Quan es produeixi la denúncia, perquè aquesta tingui validesa, la part que ho denuncia ha de, en el mateix acte, presentar la plataforma reivindicativa per a les negociacions del proper Conveni. Si això s'efectua, les parts es comprometen a iniciar les seves deliberacions, dins dels 2 mesos següents a la data de la denúncia.

S'entén que el present Conveni segueix vigent en la seva part dispositiva mentre no sigui substituït per un nou Conveni.

Si no es produeix aquesta denúncia s'entén que el present Conveni es prorroga automàticament per anys naturals. En aquest cas, tots els conceptes econòmics que no estiguin exclosos de revalorització automàtica s'han d'incrementar aplicant l'IPC corresponent a l'any anterior per a tot el conjunt nacional, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística.

**Article 8**  
*Unitat del Conveni*

El present Conveni, que s'aprova en consideració a la integritat del que s'ha pactat en el conjunt del seu text, forma un tot relacionat i inseparable.

Les condicions pactades han de ser considerades globalment i individualment i s'han d'entendre en conjunt anual i sempre amb referència a cada treballador en la seva respectiva categoria. Per això, cap de les seves condicions no poden modificar-se, llevat en els supòsits de revisió del mateix Conveni a què es refereix l'article anterior.

En el supòsit que l'autoritat o jurisdicció administrativa o laboral, en ús de les seves facultats que els són pròpies, no aprovés el Conveni o acordi deixar sense efecte alguna de les seves clàusules, aquest Conveni ha de ser revisat i reconsiderar-se en la seva integritat si alguna de les parts així ho requereix expressament en el termini màxim d'1 mes a partir de la notificació.

**Article 9**  
*Compensació i absorció*

Totes les condicions econòmiques i de jornada laboral que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, són compensables, i en còmput anual, amb les millores de qualsevol tipus que estigui anteriorment satisfent Caher Servicios al Marketing, SA, bé sigui