

RESOLUCIÓ

TRE/2474/2007, d'1 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora per a la modificació de l'article 22 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 43001982).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora per a la modificació de l'article 22 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell, subscrit per les parts negociadores en data 11 de maig de 2007, i presentat per les mateixes parts el 29 de maig de 2007, 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, i els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre de l'Acord de la Comissió Negociadora per a la modificació de l'article 22 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 43001982) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

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

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 1 de juny de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Transcripció del text literal signat per les parts

ACORD

de la Comissió Negociadora per a la modificació de l'article 22 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per a l'any 2007.

A la ciutat de Reus, 11 de maig de 2007, reunits d'una banda la Sra. Misericòrdia Dosaiguas Pérez, vicepresidenta executiva de l'IMFE, i la Sra. Teresa Batet i Calaf, directora de l'IMFE, actuant en nom i representació de l'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell i de l'altra Rocio Quintanar Franco i Roser Queralt Mestre, delegades del mateix Institut Municipal, en representació de tot el col·lectiu de treballadors/ores d'aquest organisme autònom, reconeixent-se mútuament la capacitat legal necessària per atorgar aquest acte, posats de comú acord,

MANIFESTEN:

Que atesa la sol·licitud per part de les delegades dels treballadors/ores de l'IMFE d'increment del plus d'assistència, presentada en data 22 de març de 2007.

Vist l'acord del consell general de l'IMFE Mas Carandell, de data 8 de maig de 2007,

ACORDEN:

Primer. Aprovar la modificació de l'article 22, plus d'assistència, del Conveni col·lectiu de l'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per als anys 2005-2008, codi de conveni número 4301982, publicat al DOGC número 4459 de 31 d'agost de 2005, segons el següent:

L'import previst per al tercer any serà de 106 euros mensuals, consolidats 53 euros mensuals.

Els efectes d'inici de meritació seran d'abril de 2007, retribució a la nòmina de maig de 2007.

La resta de l'articulat no té modificacions, tot i això, les representants de l'IMFE, expressen a les delegades la voluntat de revisar les quantitats per als propers 2008 i 2009, supeditat a la preceptiva dotació pressupostària per als exercicis corresponents, segons la següent proposta:

Quart any, 133 euros mensuals, consolidats 66 euros mensuals.

Cinquè any, 160 euros mensuals, consolidats 135 euros mensuals.

Segon. Que es procedeixi a realitzar els tràmits legals convenients per a l'entrada en vigor d'aquest nou conveni.

(07.164.069)

RESOLUCIÓ

TRE/2475/2007, d'11 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar per al període 1.5.2006-1.5.2008 (codi de conveni núm. 0801852).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 d'abril de 2006, 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 del personal laboral de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar per al període 1.5.2006-1.5.2008 (codi de conveni núm. 0801852) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 11 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar per al període 1.5.2006-1.5.2008

TÍTOL PRELIMINAR

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional i personal

Aquest conveni afectarà tot el personal laboral de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar. En queda exceptuat el personal eventual.

El present conveni afectarà aquells treballadors que treballin en serveis que puguin ser externalitzats, subrogats o subcontractats amb posterioritat a la seva entrada en vigor, llevat que puguin acollir-se a un de més favorable.

Article 2

Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni serà de 2 anys, des de maig de 2006 fins a maig de 2008.

El conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes d'un any llevat de la denúncia expressa d'una de les parts que efectuarà per escrit a l'altra part, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i amb antelació mínima de tres mesos a la data de venciment del conveni. No obstant haver-se denunciat el conveni, seguirà vigent fins a l'aprovació d'un de nou.

Article 3

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, conveni o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest conveni, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol conveni posterior més favorable signat entre aquesta corporació i els delegats de personal prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest conveni, tenint en compte que, per a la seva vàlida i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu.

Article 4 Vinculació

Aquest conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques relacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions esmentades i pactades per aquest Conveni no pot ser considerada aïlladament.

Atès que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest conveni serà reestudiat per la Comissió de seguiment en el cas que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés algun dels seus convenis o no aprovés la totalitat dels convenis.

Article 5 Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment

Dins el termini dels 15 dies hàbils següents a l'aprovació d'aquest conveni pel Ple de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar, es constituirà la Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment, que es reunirà un cop cada 6 mesos de forma ordinària, i extraordinàriament a proposta de 2 membres de la Comissió.

Aquesta comissió estarà formada paritàriament per 2 representants de l'Ajuntament designats per l'equip de govern i 2 delegats de personal. A les reunions podran assistir amb veu però sense vot, els assessors de les parts.

Les funcions d'aquesta comissió seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància i el posterior desenvolupament dels aspectes que figuren en aquest conveni i les seves decisions seran vinculant per a ambdues parts. Igualment, entre les funcions de la Comissió hi haurà l'establiment d'un calendari per a la negociació d'un nou conveni.

En cas de manca de conveni respecte els temes plantejats en el si de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL a petició de qualsevol de les parts, vinculant els resultats de la conciliació de les parts.

TÍTOL I

CAPÍTOL I Horaris i jornada de treball

Article 6 Definició del lloc de treball i de funcions

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus, les especificacions següents:

- La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- Les característiques essencials del seu lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.

- Els requisits exigits per ocupar-lo.
- La forma de provisió.
- Les característiques retributives.
- El nivell de classificació.

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la Corporació negociarà amb les centrals sindicals representatives les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

3. La Corporació lliurarà a les centrals sindicals representatives les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. La Corporació facilitarà a tot treballador o delegat sindical que ho sol·liciti, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim de dos mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de l'Ajuntament.

Article 7 Canvis d'organització

Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi d'organització, requeriran ser informades a les centrals sindicals signants d'aquest conveni, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatge que siguin necessàries.

Article 8 Valoració dels llocs de treball

Durant la vigència del present conveni es durà a terme la implementació i posterior compliment de la valoració de llocs de treball (Catàleg de llocs de treball).

Article 9 Jornada de treball

La jornada de treball serà de 35 hores setmanals i 223 dies de treball anuals.

Els dies laborables resulten de restar als 365 dies de l'any els 104 dies corresponents a dissabtes i diumenges, els 23 dies laborables de vacances, les 14 festes oficials i el 24 o 31 de desembre.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres, excepte aquells serveis amb altre tipus de jornada.

Article 10 Horaris

1. El personal d'oficines no deixarà desatès el servei d'atenció al públic de 9,00 a 14,00 hores.

2. Llevat de pacte en contrari, qualsevol que sigui la distribució de la jornada ordinària o normal de treball, s'establirà en benefici del personal de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar un marge horari de mitja hora a l'entrada de treball, recuperant-se a la sortida d'aquest temps de tardança en l'arribada dins d'aquest marge. Per al personal d'oficines s'estableix un horari flexible d'entrada des de les 7,30 hores fins les 8,30 hores.

Llevat de pacte en contrari acordat entre la representació dels treballadors i l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar, el marge horari no serà d'aplicació per aquelles activitats en les que

sigui necessari realitzar el treball en equips o règims de tornos.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei, prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial diferents a l'establerta als paràgrafs anteriors.

Article 11 Descans

1. El descans intersetmanal serà preferiblement de 48 hores continuades. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadres de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

2. S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 25 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada un dels treballadors de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

Article 12 Hores extraordinàries

La realització de serveis extraordinaris serà voluntària per als empleats públics, a excepció dels necessaris per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals i urgents.

Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

A) L'hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

B) L'hora efectuada en dia festiu (diumenges i festius) o nocturna (entre les 22 hores i les 6,00 hores) es compensarà amb 2 hores de descans.

C) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 hores) es compensarà amb 2 hores i 15 minuts de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Amb caràcter general, i pel que fa referència a l'abonament de les hores extraordinàries es procedirà de la forma següent: es requereixen un mínim de 30 minuts diaris per procedir a l'abonament de l'hora extraordinària. Quan es realitzin de 30 minuts a 1 hora, s'abonarà l'import corresponent a 1 hora, i quan es realitzi més d'una hora, s'abonarà en la proporció corresponent.

Amb caràcter general, l'assistència a cursos no s'entendrà com a hora extraordinària, llevat que dita assistència sigui obligada per la Corporació Local i s'hagi de realitzar fora de la jornada laboral.

Article 13 Treball efectiu

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps empleats com pauses reglamentades, desplaçaments que siguin propis de la naturalesa de la feina o quedin inclosos en el propi temps de treball, i d'altres interrupcions derivades de

normes de seguretat i higiene o de la pròpia organització del treball.

Article 14

Calendari Laboral

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada laboral i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes, prèvia negociació amb els representats dels treballadors.

Durant la vigència dels pactes, considerant el calendari de festes oficials que per a cada any aprova la Generalitat de Catalunya, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

La Comissió de Seguiment es reunirà en el mes d'octubre a negociar el calendari així com els serveis mínims que correspongui a l'any següent.

El calendari laboral del personal de jornada per torns s'establirà mitjançant plantilles, que hauran de ser conegudes pels empleats amb una antelació mínima de 2 mesos.

El calendari laboral es farà públic abans del 1 de febrer.

Festes:

a) Les 12 festes oficials assenyalades en el calendari de la Generalitat de Catalunya.

b) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar.

No es tindrà en compte a efectes de la durada de la jornada ordinària o normal l'excés d'hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinàries o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

A part dels nou dies de lliure disposició, s'estableix que els dies 24 o 31 de desembre sigui festiu a tots els efectes d'aplicació d'aquest conveni, sempre que quedi cobert el servei.

Article 15

Dies de permís per assumptes personals

Els treballadors gaudiran de 9 dies d'assumptes propis, que es gaudiran dins l'any natural i quan per exigències del servei no hagin pogut fer-se efectius en l'any natural, es podran gaudir durant el mes de gener de l'any següent.

Els treballadors de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar podran gaudir fins a un màxim de 3 dies, dels 9 reconeguts de permís per assumptes personals, al període de vacances de Setmana Santa i Nadal, sempre que quedi suficientment cobert el servei. Els calendaris per aquests períodes s'hauran de concretar amb 1 mes d'antelació.

La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

Per regla general, la sol·licitud de dia o dies personals es presentarà amb 1 setmana d'antelació en el registre general de l'Ajuntament. La denegació d'aquestes sol·licituds es farà per resolució escrita de l'alcalde o regidor en qui delegui, expressant clarament les causes que la motiven. La resolució es lliurarà al treballador amb 3 dies hàbils d'antelació al de la petició. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i al representant del treballador

en cas de disconformitat. Si en els 3 dies hàbils d'antelació no s'ha rebut resolució, s'entendran atorgats.

Article 16

Vacances

Els treballadors de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar tindran dret a gaudir, per cada any de servei efectiu, d'unes vacances de 23 dies laborables, descomptant dissabtes, diumenges i festius.

La realització de les vacances tindrà lloc, preferentment, entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

Els treballadors amb una antiguitat de 10 anys gaudiran d'un dia més de vacances, i a partir d'aquesta antiguitat, cada cinc anys incrementaran un dia més les vacances, fins a un màxim de cinc dies.

En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals del treballador/a o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part del treballador/a, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/ de la cap de la dependència o servei.

Cap treballador/a podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, i en podrà gaudir una vegada torni a estar en situació laboral.

En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del 8è dia de baixa i fins a l'alta del treballador, sempre que la baixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica.

Un cop produïda l'alta del treballador es pactarà el gaudi dels dies de vacances restants segons la disponibilitat del servei dins l'any natural.

Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic ni en tot ni en part, llevat que en el transcurs de l'any, es produeixi l'extinció de la relació de feina del treballador, o sigui aquest declarat en situació d'excèdència o de suspensió de funcions i encara no hagi gaudit o completat en el seu total el període vacacional.

En el supòsit excepcional a què es refereix l'apartat anterior, el/la treballador/a tindrà dret a que se li abonin la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir segons el número de mesos treballats en el que porta d'any, calculant-se aquest en dotze parts i computant-se com a mes complert qualsevol fracció d'aquest. En cas de que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus (drets havents.)

Els treballadors podran gaudir de les vacances en mes d'un període, cap d'ells inferior a una setmana i sempre per setmanes naturals senceres, prèvia petició i subordinada a les necessitats del servei.

La sol·licitud de vacances es farà amb l'imprès normalitzat que establirà la Unitat de Recursos Humans.

Els torns de vacances quedaran reflectits per escrit. El calendari o pla de vacances es fixarà en l'Ajuntament abans de l'última setmana del mes de març, mitjançant llista pública i no es podran modificar si no és a petició de l'interessat i amb

la conformitat del servei al qual el treballador/a estigui adscrit. Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord s'establiran torns rotatius.

En cas que l'Entitat, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudi de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin irrogat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

Quan estan de vacances es produeixi alguna d'aquestes situacions -defunció, naixement, intervenció quirúrgica o hospitalització d'un familiar de 1r grau- es perllongaran les vacances pel termini que hagin estat interrompudes.

Article 17

Control d'assistència i absentisme

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest conveni, que treballin en un sol edifici, són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge i/o complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per a reflectir les seves incidències.

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

Es lliurarà al treballador/a un full amb la incidència on justificada, si és el cas, que s'hagi detectat, per tal que pugui ser subsanada en el mes següent.

Article 18

Llicències i permisos retribuïts

Tot el personal, previ avís, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

1. Matrimoni:

Propi: 15 dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, sempre i quan sigui després de l'entrada en vigor del conveni. (No se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni). El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest, i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència. Aquests 15 dies es gaudiran preferentment a continuació del fet que els ocasiona, però podrà variar-se la data sempre i quan no es facin de manera consecutiva a les vacances i la seva mobilitat no causi deficiències a la resta de serveis o pertorbi el gaudi d'altres drets als companys, com ara vacances o permisos per assumptes propis.

De familiar: 1 dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia, i 2 en cas de desplaçament fora de Catalunya. Necessàriament un dels dies haurà de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

2. Defunció, malaltia greu o intervenció quirúrgica de consideració amb hospitalització.

Del cònjuge i dels parents fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat: fins a 3 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat a la del lloc de treball i fins a 5 dies hàbils si és en una altra localitat. Si l'hospitalització és superior a 3 dies, els dies de permís poden ser alterns.

3. Parts, adopcions i acolliments:

En el cas de part de la dona treballadora, hi haurà un permís de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple de 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les 16 setmanes o els que corresponguin en cas de part múltiple.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a 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 ser l'absència de malaltia, l'accident del pare o abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare. La revocació a favor del pare ha d'ésser acreditada documentalment, mitjançant certificat d'empresa de la mare.

En cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de 5 dies naturals. Si el part ha estat distòcic, aquest permís s'ampliarà a 2 dies naturals més.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol motiu hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o el treballador tenen dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquest supòsit, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

En el supòsit 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.

En el supòsit d'adopció preadoptiva o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 16 setmanes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a partir de la decisió del treballador/a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o pel fet de venir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar,

acreditades pels serveis socials competents, un permís de 120 dies.

En allò no previst als apartats anteriors caldrà atènyer-se a allò que disposa la Llei.

4. Lactància: Els treballadors, per lactància d'un fill menor de 12 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions. Aquest permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare, en al cas que ambdós treballin. Aquest dret s'aplicarà de forma proporcional en els supòsits de jornada reduïda i es considerarà amb plenitud de drets econòmics. Així mateix, en cas de part múltiple, el permís serà d'un número igual d'hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit de què pare i mare treballin aquest període es podrà dividir entre els dos. El treballador de l'Ajuntament haurà d'acreditar per certificat d'empresa que l'altre cònjuge no gaudeix d'aquest permís de lactància o si en gaudeix només d'una fracció.

L'esmentat permís es podrà substituir a petició de l'interessat/ada per l'acumulació de les hores que li correspondrien per alletament per gaudir-les d'un sol cop i de forma continuada, immediatament després de la llicència per maternitat, podent d'aquesta manera reincorporar-se al seu lloc de treball amb posterioritat a la finalització d'aquesta.

Aquest permís és extensible amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció i acolliment previ.

5. Preparació del part: Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la preparació de tècniques de preparació del part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

6. Per trasllat de domicili habitual: els treballadors gaudiran d'2 dies de permís si el trasllat es dins el mateix municipi i de 4 dies per canvi de terme municipal, sempre que es presenti fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili. Els dies poden ser alterns.

7. En casos d'assistència a exàmens en centres d'ensenyament oficials o en la pròpia Corporació Local, els treballadors tindran dret a una llicència corresponent a la jornada de l'examen, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquest. Les llicències per aquest motiu en cap cas no podran ser superiors a 10 dies per any natural.

8. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

9. Per visites mèdiques del treballador o fills menors de 18 anys i sempre que no sigui possible realitzar-les fora de la jornada habitual de treball, s'haurà de presentar justificació escrita amb indicació de l'hora d'entrada i sortida.

Article 19

Llicències i permisos no retribuïts

1. Permisos no retribuïts

1.1 Els treballadors de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar tindran la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos com a màxim, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sense cap retribució, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària).

1.2 Llicència per estudis- El personal treballador de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar tindrà dret a una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos per a fer estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi informe favorable del cap de la unitat departamental.

1.3 Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances serà proporcional al temps de servei des de la data del seu ingrès o reingrès, arrodonint el resultat en dies per excés. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per aquelles persones que ho sol·licitin.

2. Permisos no retribuïts per motius familiars

2.1 Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi una activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat, 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. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se directament de tenir cura d'un familiar de fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat qui per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

2.2 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els empleats tenen dret a percebre el 100 % de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a 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.

2.3 En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100 % de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

La concessió de reduccions de jornada per motius familiars són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

TÍTOL 2

CAPÍTOL 1

Règim de retribucions dels treballadors locals

SECCIÓ 1

Normes comunes

Article 20

1. Els treballadors de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar seran remunerats d'acord

amb el marc legal establert, pels conceptes i les quanties que es determinen en aquest conveni. La seva quantia exacta serà la que figuri en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar.

2. Durant la vigència d'aquest conveni, l'Ajuntament es compromet a realitzar la valoració dels llocs de treball. Aquesta valoració es negociarà amb la representació dels treballadors.

Article 21

Conceptes retributius i indemnitzatoris

a) Les retribucions que puguin percebre els treballadors són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i conforme als següents conceptes retributius:

1. Retribucions bàsiques:
 - a) Sou base.
 - b) Triennis.
 - c) Pagues extraordinàries.
2. Retribucions complementàries:
 - a) Complement de destinació.
 - b) Complement específic.
 - c) Complement de productivitat.
 - d) Gratificacions per serveis extraordinaris fora de la jornada de treball.
 - b) Indemnitzacions per raó del servei.

Article 22

Estructura de nòmines

Les nòmines dels treballadors tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la Legislació sobre Funció Pública.

Article 23

Domiciliació bancària

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària en entitat bancària de l'elecció del treballador.

SECCIÓ 2

Retribucions bàsiques

Article 24

Sou base

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 25

Triennis

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'antiguitat dels treballadors al servei de l'Ajuntament retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració Pública, i per tant s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol de les administracions públiques, en qualsevol dels règims previstos en dret i sempre que s'acreditin documentalment per part del sol·licitant.

Quan un/a treballador/treballadora accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

Article 26

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries, que seran dues l'any, una al juny i l'altra al desembre, de quantia igual a una mensualitat íntegra.

L'adveniment de les pagues extraordinàries es computarà per períodes anuals.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà conjuntament amb la nòmina d'aquest mes. La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre. Si s'escau en festiu s'abonarà el dia hàbil anterior.

SECCIÓ 3

Retribucions complementàries

Són retribucions complementàries:

- a) El complement de destinació.
- b) El complement específic.
- c) El complement de productivitat.
- d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 27

Complement de destinació

És el que correspon al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

Article 28

Complement específic

Serà únic per a cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

La seva quantia es determinarà anualment per òrgan competent, tenint en compte les especials condicions de treball abans esmentades i sempre que aquestes es donin, essent per tant modificables en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

La quantia del complement específic per nocturnitat, festivitat i nocturnitat es determinarà d'acord a allò establert a l'annex 1.

S'abonarà aquest complement en forma de quantitat iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació de llocs de treball.

Article 29

Complement de productivitat

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el treballador/a treballador desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa, corresponent a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels treballadors que mereixin la seva percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin i previ informe de l'òrgan de representació del personal.

Article 30

Gratificacions per serveis extraordinaris

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els que per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

Així mateix, es retribuiran en aquest concepte els treballs realitzats en condicions tòxiques, penoses, perilloses, en nocturn i festiu, tan sols quan aquestes circumstàncies siguin esporàdiques i no inherents al lloc de treball.

Article 31

Grau personal

El gaudi de les retribucions complementàries no crearà drets adquirits al seu manteniment a favor dels treballadors, llevat del nivell de complement de destinació que correspongui en atenció del grau consolidat.

Article 32

Adscripció a altre lloc de treball

En els casos d'adscripció d'un/a treballador/a a un lloc de treball, les retribucions del qual siguin superiors a les del propi, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball al que se li adscriu.

Quan aquesta adscripció s'efectuï a un lloc de treball que tingués assignades retribucions inferiors a les del propi, l'interessat percebrà, mentre roman en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sense perjudici de què, si això no fos possible es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorrin supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat o informe de l'òrgan de representació del personal.

SECCIÓ 4

Indemnitzacions per raó del servei

Article 33

Dietes i quilometratges

Els treballadors tindran dret a ser indemnitzats de les despeses realitzades per raó de servei, en les quanties i condicions del grup A, que reglamentàriament estableix la normativa vigent.

TÍTOL 3

Millores socials i assistencials

Article 34

Retribucions en situació de llicència per malaltia

En cas de malaltia o accident, a tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest conveni els serà abonat el 100% del salari que tinguin assignat.

Aquest dret s'extingirà a partir del moment en què es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions tècniques i de les indagacions mèdiques que es facin.

En el cas d'aquells treballadors que per motiu d'accident de treball tinguin una incapacitat total, tindran garantit un altre lloc de treball, i en el cas que la incapacitat fos absoluta, si passat dos anys se'ls dona d'alta es podran reincorporar.

Els dies d'absència puntual per malaltia o indisposició temporal s'abonarà el 100% del sou sempre i quan s'acrediti documentalment per certificat emès per professional corresponent. En cas contrari es descomptarà proporcionalment del salari base predeterminat.

Article 35

Ajuts especials per familiars disminuïts

En cas que sobrevingudament algun treballador o treballadora passi a tenir al seu càrrec algun familiar de 1r grau disminuït físic, psíquic o sensorial i que en depengui econòmicament, la Comissió Paritària estudiarà la quantia a percebre per aquest concepte.

La percepció d'aquest ajut és incompatible amb la percepció, per part del familiar disminuït, de qualsevol mena de retribució econòmica.

Article 36

Ajuts de caràcter social

L'Ajuntament disposarà d'un fons anual per a l'any 2006 equivalent a l'1% de la massa salarial bruta. La quantitat per als següents anys serà la que en resulti dels convenis que s'adoptin anualment en el marc de la Comissió de Seguiment.

En cas que aquest fons social no s'esgoti l'import sobrant s'acumularà a la consignació de l'any següent. En cas d'atorgar-se ajuts fins exhaurir l'import previst al pressupost, l'Ajuntament no concedirà cap més ajut durant l'exercici econòmic de què es tracti podent-se sol·licitar els mateixos ajuts novament a l'inici del següent exercici. Aquestes sol·licituds tindran preferència sobre les que s'originin en l'exercici econòmic en curs.

Els ajuts s'atorgaran amb el criteri general que se sufragi, com a màxim, el 50% del cost real. Aquesta circumstància serà valorada en el si de la Comissió Paritària.

Seràn beneficiaris d'aquest ajuts els treballadors de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima d'un any ininterromput de serveis. Aquesta antiguitat no s'exigirà als treballadors que ocupin una plaça de forma interina o que tinguin una plaça en propietat amb una antiguitat menor.

Les quantitats dels ajuts que figuren als articles següents s'incrementaran anualment amb el mateix percentatge que s'incrementin les retribucions del personal.

L'Ajuntament facilitarà a tots/es els treballadors/es l'accés gratuït per a la utilització de les instal·lacions esportives municipals.

Article 37

Premis de permanència

Hi haurà la concessió d'una gratificació extraordinària per al personal que compleixi de terminats anys de servei a l'Ajuntament:

Als 25 anys de serveis: 1 mensualitat íntegra i 1 mes de vacances.

A la jubilació: 2 mensualitats íntegres i 1 mes de vacances.

Aquestes compensacions es faran efectives al mes de compliment dels anys de servei. El permís de vacances es podrà gaudir en el termini d'un

any natural a partir del compliment de serveis, excepte el període que correspon per la jubilació que s'haurà de complir abans de la jubilació.

Les compensacions no podran ser demanades amb caràcter retroactiu i seran d'aplicació a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni. No obstant això, el personal que a l'entrada en vigor d'aquest conveni porti més de 25 anys de serveis tindran dret també a la percepció d'una mensualitat íntegra i un mes de vacances.

Article 38

Ajuts per a l'adquisició d'articles mèdics

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni gaudirà d'un ajut per a despeses d'odontologia, oftalmologia i pròtesis, per una quantitat equivalent al 50% de l'import de la factura, amb un límit màxim de 200 euros per persona cada tres anys i per cadascun dels conceptes.

En el cas de que algun treballador hagi de gaudir d'aquestes prestacions, o d'altres de tipus diferents, per causes relacionades amb accidents dins del seu treball, i que no estiguin cobertes pel Règim General de la Seguretat Social, l'Ajuntament es farà càrrec del 100% del cost total de les despeses, sense que aquesta sigui amb càrrec a l'import global anual fixat en concepte de fons d'ajuts socials.

Article 39

Prestacions per a la protecció de la família

S'estableixen les següents prestacions econòmiques de protecció a la família, segons quantia que determini la Comissió Paritària:

Per matrimoni o inici de convivència en parelles de fet: fins a 250 euros.

Per naixement d'un fill/a: fins a 250 euros.

Per estudis reglats propis o dels seus fills, anualment i per persona les següents ajudes per estudis:

Retribució neta fins a 1.250 euros: fins a 153,00 euros nets.

Retribució neta entre 1.251 i 1.500 euros: fins a 140,00 euros nets.

Retribució superior a 1.501 euros: fins a 128,00 euros nets.

Aquests ajuts s'abonaran prèvia presentació del justificant de matrícula o certificat emès pel centre docent allà on no cal matrícula.

En el cas d'estudiants universitaris, la Corporació abonarà les quantitats a dalt referides en un màxim de 7 anys.

Les quantitats anteriors s'incrementaran cada any d'acord amb l'increment que marquin els pressupostos generals de l'Estat.

Article 40

Jubilació incentivada anticipada

La jubilació es produirà a l'edat establerta per les disposicions legals vigents.

Els treballadors o funcionàries que decideixin, a partir de la signatura del conveni, acollir-se a la jubilació anticipada voluntària abans de complir l'edat reglamentària percebran una gratificació abans de la jubilació, per un sol cop, per la quantia que determini la Comissió Paritària d'estudi, Interpretació i Seguiment del Conveni.

La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a màxim, fins el 30 de setembre de l'any anterior al que s'hagi

de produir la jubilació. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se a tots els treballadors, es concediran per ordre de major a menor edat dels sol·licitants. En tot cas com a mínim es concediran 2 per any, de les sol·licituds presentades.

Les quantitats fixades en aquest article s'incrementaran anualment d'acord amb les variacions previstes per a les retribucions del personal treballador en la Llei de Pressupostos de l'Estat.

Article 41

Bestretes

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que es trobi en situació de servei actiu i una antiguitat mínima d'un any de serveis ininterromputs, tindrà dret a sol·licitar una bestreta sense interès a compte de les seves retribucions per atendre necessitats excepcionals o urgents degudament justificades.

L'import màxim de la bestreta serà igual a l'import de dues mensualitats brutes del sol·licitant i es reintegrarà en quantitats proporcionals en el termini màxim de les 18 mensualitats següents al les de la concessió de la bestreta.

Amb independència del termini de reintegrament concedit en cada cas, el treballador beneficiari podrà, en qualsevol moment, procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent de reintegrar.

Les sol·licituds es presentaran per escrit al Departament de Personal amb justificació suficient de la finalitat per a la qual es sol·licita la bestreta i de les circumstàncies d'excepcionalitat i/o urgència que la motiven. Igualment s'acompanyarà a la petició el pressupost, factura o justificant suficient de la despesa per a la qual es demana la bestreta.

No es podrà concedir una nova bestreta si el sol·licitant ja n'estigués gaudint d'una anterior i encara no l'hagués retornat íntegrament. No obstant això, en cas de situacions d'excepcionalitat extrema, es podrà concedir una nova bestreta per l'import màxim resultant de la diferència entre el límit màxim del sol·licitant i el pendent de retornar de la primera bestreta.

La concessió de bestretes correspondrà al servei de Personal, previ informe de la Comissió de Seguiment, que decidirà el seu atorgament en base a la finalitat de la sol·licitud.

Article 42

Assegurança de vida, invalidesa i responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà subscrita una pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil derivada de l'actuació de l'Ajuntament i del seu personal la qual ha de garantir la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials.

L'Ajuntament contractarà durant l'any 2006 i mantindrà durant els següents anys de vigència d'aquest conveni una pòlissa d'assegurances per defunció i/o incapacitat permanent total o parcial dels seus treballadors/es com a conseqüència d'accident laboral. Les cobertures màximes i mínimes per sinistre seran les que es determinin per conveni de la Comissió de Seguiment.

En el cas que, arribada la situació, no s'hagi contractat aquesta pòlissa, l'Ajuntament es farà càrrec de la responsabilitat civil que es derivi, llevat dels casos de dol en la conducta del treballador.

Article 43 *Assistència lletrada*

La Corporació garantirà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors que tinguin conflicte judicial derivat de les activitats que desenvolupin al servei del mateix, així com el pagament de les costes judicials que se'n derivin.

En cas que la sentència recaiguda declari indubidament l'existència de dol per part del treballador, aquesta haurà de reintegrar a l'Ajuntament la totalitat dels costos que s'hagin hagut de satisfer per a la seva defensa.

Article 44 *Conducció de vehicles oficials*

El cost dels tràmits de les renovacions del carnet de conduir (despeses, certificat mèdic i taxes) del personal que ocupi llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, serà abonat per la Corporació, prèvia sol·licitud de l'interessat o interessada.

La retirada del permís de conduir per l'autoritat competent no impedirà que, mentrestant el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingui assignat al seu lloc de treball en el moment de la retirada del permís, tot i el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions, sempre que en els fets de suspensió no coincideixi la circumstància d'ingestió de drogues, alcohol o psicotròpics.

Article 45 *Segona activitat*

L'Ajuntament resta obligat, sempre i quan hi hagi vacants, passar a una segona activitat, a partir dels 55 anys, al personal que per les seves funcions així ho requereixi i amb el consentiment o petició de l'interessat.

Article 46 *Protecció de l'embaràs*

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. El mencionat risc i el canvi de lloc de treball serà comunicat al delegat o delegada de prevenció.

TÍTOL 4 *Selecció de personal, provisió de llocs de treball i foment de la promoció interna*

Article 47 *Accés del personal*

L'accés a les places del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa d'accés a la funció pública.

Els delegats de personal té dreta a participar en processos de selecció del personal laboral

amb assistència a totes les proves i exàmens que es duguin a terme, ja sigui per cobrir places interines o en propietat, integrant-se al tribunal amb veu i sense vot.

Article 48 *Normes generals per a la promoció interna i mobilitat*

Els treballadors podran accedir, mitjançant promoció interna a Cossos o Escales del grup immediatament superior al que pertanyin, o del mateix grup.

L'Ajuntament de Castellbell i el Vilar reservarà un nombre de places vacants per a promoció interna i d'acord amb la legislació vigent, però mai serà inferior al 50 % de la totalitat de l'oferta pública.

Es redactarà un reglament per a la promoció interna i la mobilitat.

Article 49 *Formació*

Els treballadors tenen el dret i deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

Primerament l'Ajuntament farà una revisió i actualització de la partida pressupostària destinada a formació, tenint en compte el creixement de la plantilla de personal dels últims anys, per adequar-la millor a la nova realitat de l'Ajuntament.

En un termini màxim de 6 mesos des de l'entrada en vigor del present conveni, s'establirà un pla de formació pels treballadors, lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal.

En l'elaboració i el seguiment del pla de formació hi participarà la representació sindical i si és possible es constituirà una Comissió Paritària de Formació.

Per al finançament del pla caldrà garantir una inversió del 0,8 % de la massa salarial, a més de promoure el possible finançament a través de l'AFCAAP.

S'ha de garantir la formació bàsica de tots els treballadors, la formació per a la promoció, promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos, conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència.

La formació que tingui caràcter obligatori haurà d'ésser comptabilitzat com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. El 80 % de les despeses que origini el trasllat i manutenció dels treballadors en la seva formació seran reintegrats per la corporació, sempre que s'acrediti documentalment.

TÍTOL 5 *Seguretat i salut laboral*

CAPÍTOL I *Salut laboral*

Article 50 *Drets en matèria de protecció*

A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària

En el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest conveni, s'elaborarà un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre d'altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

Article 51 *Comitè de Seguretat i Salut*

L'Ajuntament constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament, que tindrà les funcions que li atribueix l'article 38 de la Llei 31/95.

Article 52 *Reconeixement mèdic*

Es farà un reconeixement mèdic amb la periodicitat que determini l'avaluació de riscos laborals, que en cap cas serà inferior a 1 any.

Se'n donarà compte prèviament de les proves a realitzar als delegats sindicals, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals (numèriques i/o estadístiques) sobre l'estat de salut dels treballadors. Els resultats individuals de les esmentades proves seran lliurats exclusivament als treballadors.

Article 53 *Equips de protecció individual*

La Corporació es compromet a facilitar a tots els treballadors que per raó del seu treball ho necessitin la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

TÍTOL 6 *Drets sindicals*

Article 54 *Garanties de l'acció sindical*

Els delegats dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present conveni, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

Article 55 *Assemblees*

Amb la notificació prèvia a l'Alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de per-

sonal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment. La seva durada no excedirà el que marqui la Llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores setmanals.

Article 56

Facultats de la representació col·lectiva

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

a) La Corporació facilitarà a la representació sindical, un espai adequat i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

b) Tots els membres de la representació dels treballadors disposaran de les 16 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per a exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació dels treballadors podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

c) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitat sindical o polítiques a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

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

Article 57

Competència i representació col·lectiva

A més a més dels que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació dels treballadors tindrà les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, 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 d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i convenis i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació dels treballadors podrà emetre, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposin modificacions del règim jurídic existent. No obstant, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient i mai amb 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 discriminat 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 a exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a la seva competència.

TÍTOL 7

Règim disciplinari

Article 58

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors d'aquest Ajuntament es regirà quant a la tipificació de faltes i sancions, així com al seu procediment, a les normes que conté el Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.

Article 59

Descomptes per vaga

Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: retribucions bàsiques i complementàries, referides a un mes, dividit entre 30 dies.

Els descomptes fets als treballadors, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran als ajuts pels treballadors o a l'ajut solidari amb ONG'S dedicades al treball solidari amb el tercer món.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Els treballadors de fora del terme municipal que en horari de tarda prestin assistència a plens, juntes de govern local o altres reunions o activitats promogudes per l'Ajuntament, a banda de la recuperació horària que ja tenen establerta, tenen dret a cobrar les despeses de locomoció que aquest desplaçament els ocasioni.

2. Totes les quantitats que s'expressen en aquest document s'actualitzaran cada any segons els pressupostos generals de l'estat.

DISPOSICIÓ FINAL

En el termini de tres mesos des de l'entrada en vigor del present conveni, s'haurà d'haver iniciat l'elaboració dels següents documents:

El catàleg de Llocs de Treball.

El reglament intern de funcionament del personal de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar.

L'aprovació d'aquests documents no podrà superar els sis mesos des de l'entrada en vigor de conveni.

ANNEX 1

Factor de nocturnitat, penositat

Nocturnitat

El personal al servei de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar que desenvolupi la seva jornada laboral totalment o parcial en horari nocturn, percebrà una retribució per nocturnitat.

Té la consideració d'horari nocturn, amb caràcter general, el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí següent.

La retribució d'aquest factor per hora treballada s'estableix en base a:

Preu hora del salari del treballador, deduint el complement d'antiguitat, incrementat en un 20%

Festivitat

El personal al servei de l'Ajuntament de Castellbell i el Vilar que desenvolupi la seva jornada de treball totalment o parcial en dia no feiner del calendari oficial, percebrà una retribució per festivitat.

Té la consideració d'horari festiu, el comprès entre les 0 i les 24 hores del dia marcat com a festiu pel calendari oficial.

Aquesta retribució per hora treballada s'estableix en base a:

Preu hora del salari del treballador, deduint el complement d'antiguitat, més el 25% sobre aquesta base.

Rebran la consideració d'hores festives i nocturnes simultàniament les hores contingudes dintre de l'horari nocturn de la nit anterior al dia festiu del calendari oficial. En conseqüència es retribuïran conjuntament i simultània els factors de nocturnitat i festivitat, sense que en cap cas això suposi que es puguin computar per aquest concepte un nombre superior de 24 hores per dia.

La retribució d'aquest doble factor per hora treballada s'estableix en base a:

Preu hora del salari del treballador, deduint el complement d'antiguitat, incrementat en un 35%

Els caps de servei hauran de notificar al departament de nòmines les hores efectuades pel seu personal amb la inclusió dels factors de nocturnitat i festivitat, que es faran efectius en el mes hàbil posterior a la seva meritació.

ANNEX 2

Roba de treball

Personal brigada: Se'ls lliurarà vestuari anual, per a la temporada d'hivern (entre el 15 i 30 d'octubre), per a la temporada d'estiu (entre el 15 i el 30 d'abril), i vestuari bianual.

Vestuari anual d'hivern:

- 2 pantalons
- 1 jersei
- 2 camises
- 1 parell de botes o sabates d'hivern amb puntera de protecció
- 1 armilla.

Vestuari anual d'estiu.

- 2 pantalons
- 3 camises
- 1 parell de sabates d'estiu amb puntera de protecció.

Vestuari bianual:

- 1 jaqueta
- 1 impermeable
- 1 parell de botes d'aigua.

Treballadora familiar:

- 1 parell de botes d'aigua.
- 1 sabates d'hivern
- 1 sabates d'estiu (si es tracta d'esclòps han de ser lligats al darrera)

1 parell de bates
1 borsa de treball
1 impermeable amb caputxa.
Guants, considerats imprescindibles per a la seva feina, tants com en necessitin.

Personal escola bressol
2 parells d'esclops lligats al darrera
2 parells de bates
guants, tants com en necessitin

Personal deixalleria

Vestuari anual hivern:
2 pantalons i 2 camises màniga llarga, o si ho prefereixen, 2 bates màniga llarga.
1 jersei
1 botes amb protecció.

Vestuari anual estiu:
2 pantalons
3 samarretes

Vestuari bianual:
1 jaqueta
1 impermeable
1 botes d'aigua

(07.179.010)

RESOLUCIÓ

TRE/2476/2007, de 14 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4302462).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, subscrit per les parts negociadores en data 29 de març de 2007, i presentat per les mateixes parts el 3 d'abril de 2007, 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, i els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4302462) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

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

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 14 de juny de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Traducció del text original signat per les parts

II CONVENI

col·lectiu de l'Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE per als anys 2006-2008

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Parts contractants

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat i signat per una Comissió Negociadora, constituïda a aquest efecte i formada, per una banda, per la representació empresarial d'Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE (des d'ara "empresa" o "ANAV") i de l'altra pels representants dels treballadors designats pels sindicats, d'acord amb els articles 86 i 87 de l'Estatut dels treballadors i a partir de la representació obtinguda per aquests en les eleccions sindicals celebrades en l'àmbit d'ANAV.

Article 2

Ambit territorial i funcional

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació en els centres de producció i treball que ANAV tingui instal·lats, no només en la província del seu domicili social, sinó en totes aquelles en les quals existeixin delegacions o tingui personal destacat en comissió de servei.

Article 3

Ambit personal

El present Conveni col·lectiu afecta a tots els treballadors de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE existents a l'entrada en vigor del mateix, així com als que ingressin durant la seva vigència i als treballadors assignats a aquesta d'Endesa Generació, SA i Iberdrola Generació, SA, segons Conveni d'Assignació de 12 de gener de 1987 ratificat en l'Acord sobre integració de normes laborals en Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, de 19 de febrer de 2001, que figurava com annex 4 en el primer Conveni col·lectiu de ANV i que passa a formar part del present Conveni col·lectiu.

Quedarà exclòs del seu àmbit d'aplicació, a més del personal directiu, el personal pertanyent als grups professionals I i II que de forma voluntària ho sol·liciti, així com el personal de nivell 10 o superior inclòs en el grup III que, de la mateixa forma, així ho expressi. Es facilitarà la informació actualitzada, respecte a la situació d'aquest personal, en aquest tema, a la Comissió d'Interpretació i Vigilància del Conveni.

Article 4

Ambit temporal

Aquest Conveni col·lectiu començarà a regir l'1 de gener de 2006, sigui quina sigui la data de la seva publicació oficial, i tindrà una durada de 3 anys, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2008.

Per als anys 2006 i 2007, s'integrarà en el salari personal complementari (SPC) de cada empleat, el 0,65% dels següents conceptes tributius:

Salari base mensual x 19,15
SPC
Condicions consolidades
Plus de disponibilitat
Plus de zona

Plus de llicència

Plus variable d'integració

Els valors de referència, per calcular aquest percentatge, s'agafaran a 1 de gener de l'any en qüestió i s'actualitzarà amb la revisió salarial que procedeixi, a efectes de garantir l'increment general de l'IPC real.

Com a criteri general, sens perjudici d'altres dates de vigència específicament establertes en el present Conveni col·lectiu per a determinats conceptes, els valors que contenen les normes en ell senyalades i que afecten els conceptes de salari base anual, hores extres, ajuda escolar, borsa ajuda estudis sense pernocta, borsa ajuda estudis amb pernocta, condicions consolidades, SPC i despeses reemborsables, així com als plusos de disponibilitat, variable d'integració, zona, llicència, trucada, guàrdia, guàrdia grup reserva, treball nocturn, torn rotatiu i menyscapse de diners, seran aplicables durant el 2006, incrementant-se automàticament per als anys 2007 i 2008 en l'IPC previst pel Govern, i estan subjectes a la revisió salarial establerta a l'article 43.

Article 5

Revisió i pròrroga

Es podrà sol·licitar la revisió del present Conveni col·lectiu per qualsevol de les parts, si durant la vigència o pròrroga del mateix es produïssin modificacions substancials de les condicions de treball per disposició legal imperativa.

El present Conveni col·lectiu, una vegada esgotada la seva vigència, es prorrogarà tàcitament d'any en any llevat que es denunciï, amb un mes d'antelació a la data del seu venciment, per qualsevol de les parts i mitjançant escrit davant l'òrgan de l'administració competent, del com es facilitarà còpia a l'altra part.

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 6

Principis generals

Correspon a la direcció de l'empresa l'organització del treball, que tindrà com finalitat aconseguir un nivell adequat de productivitat, basada en la utilització òptima dels recursos humans, a mesura que a les normes regulades en el present Conveni col·lectiu i en la més adequada explotació de les instal·lacions.

Article 7

Clàusula d'ocupació

Les empreses que constitueixen ANAV garanteixen l'ocupació del personal de la plantilla d'ANAV durant la vigència del Conveni 2006-2008 i les seves pròrrogues.

Per a gestionar les reestructuracions de plantilla que puguin produir-se, derivades de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es crearia una Comissió conjunta que estudiaria la manera adequada de fer efectiva la garantia citada en l'apartat anterior.

Només en el supòsit de no poder garantir l'ocupació en l'àmbit dels centres de treball d'ANAV, aquestes empreses es comprometen a aplicar un ERE acordat amb els representants