

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

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

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

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 dels 2 anys següents d'expirar la representació.

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

Article 35

Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 20 hores anuals.

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

- Els representants dels treballadors.
 - Un mínim d'un 40% dels empleats.
2. Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- Assenyalar el dia, l'hora i el lloc.
- Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

d) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Acord de funcionaris sobre les condicions de treball, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Article 36

Serveis mínims

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

CAPÍTOL 7

Salut laboral

Article 37

Salut laboral

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

de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

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

Article 38

Vestuari

La Corporació facilitarà el material i vestuari adequats i indispensables per al bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

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

ANNEX 1

Servei de guarderia

Cuidadora: de dilluns a divendres, de 8.30 a 13.30 h i de 15 a 18 h.

Ajudant de cuidadora: de dilluns a divendres, de 8.30 a 13.30 h i de 15 a 18 h.

Les vacances del personal al servei de la guarderia s'adequaran al que estableix el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

A principis de curs s'establirà el calendari adequat el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya. (02.101.211)

RESOLUCIÓ

TRE/1305/2002, de 5 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellet i la Gornal per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 0811352).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellet i la Gornal subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 15 de març de 2002 i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellet i la Gornal per a l'any 2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 5 d'abril de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Castellet i la Gornal per a l'any 2002

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest Conveni col·lectiu de treball afectarà tot el personal laboral, plans d'ocupació i col·laboracions socials al servei de l'Ajuntament de Castellet i la Gornal.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni col·lectiu de treball el personal que exerceix càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3. Aquest Conveni col·lectiu de treball no afecta les condicions més beneficioses per als treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 2

Vigència

1. Els presents acords tindran una durada d'1 any, fins al 31 de desembre del 2002, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Aquest Conveni col·lectiu de treball es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, 1 mes abans del seu termini.

3. Un cop denunciat aquest Conveni col·lectiu de treball, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

4. Aquest Conveni col·lectiu de treball entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i l'Assemblea de Treballadors, amb efectes del dia 1 de gener de 2002.

Article 3

Règim interior

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

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

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

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

Article 4

Comissió Paritària

1. Es crearà una Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball en el termini de 15 dies

comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu de treball, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

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

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

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest Conveni col·lectiu de treball.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 4 persones, 2 designades per la Corporació i 2 per la representació del personal. A més podran assistir-hi els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes amb veu però sense vot.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de paritària. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

El secretari de la Comissió haurà de complir el secret professional.

4. La Comissió Paritària es reunirà 1 cop al mes l'últim divendres, i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

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

Article 5

Meses específiques

Per als col·lectius que ho requereixin es constituiran meses específiques sobre qüestions puntuals. Els acords a què arribin seran integrats com a annex en el Conveni col·lectiu de Treball.

CAPÍTOL 2

Jornada i règim de treball

Article 6

Calendari i jornada laboral

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

2. S'estableix una jornada laboral màxima diària de 6,5 hores al matí i 1 tarda setmanal, que serà el dimecres de 5 hores; no obstant això hi haurà serveis que es regiran d'acord amb el que estableix l'annex número 1.

3. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats, de dilluns a divendres, i 2 dies de descans, dissabte i diumenge; no obstant això hi haurà serveis que es regiran d'acord amb el que estableix l'annex número 1.

El personal subjecte a torns tindrà 1 cap de setmana de treball i un altre de festiu.

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

5. La jornada de treball en còmput anual per a l'any 2002 s'estableix en 1.624 hores, entenent com a tal les hores en les que efectivament es treballa una vegada descomptades les corresponents a vacances i a llicències per assumptes propis.

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

7. El personal que desenvolupi la seva dedicació en règim normalitzat de 37,5 hores setmanals, llevat el que estigui subjecte a torns similars i aquells que es trobin sotmesos a jornades especials, realitzarà la seva jornada de treball de dilluns a divendres en règim de jornada flexible.

L'horari tindrà 2 components:

a) Una part de temps fix i d'obligat compliment, que serà de 8.30 a 14.30 hores i dimecres a la tarda de 16 a 21 hores.

b) Una part d'horari flexible que es podrà complir de les maneres següents:

de les 8 a les 8.30 hores
de les 14.30 a les 15 hores

7. Es reconeix un règim especial estival de reducció i concentració horària des del dia 15 de juny i fins el dia 15 de setembre.

Aquest fet comportarà l'eliminació de les tardes durant aquest període i concentrarà l'horari restant als matins en què, en conseqüència, prestarà servei continuat de 7 hores, o sia de les 8 del matí fins les 15 hores fins a la recuperació del còmput d'hores no realitzades durant el període estival.

Article 7

Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:

Més de 6 hores: 30 minuts.

Més de 5 hores: 25 minuts.

Més de 4 hores: 20 minuts.

Més de 3 hores: 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts, i aquest descans és obligatori i no substituable per cap mena de compensació.

Article 8

Flexibilitat

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Article 9

Vacances

1. De 22 dies laborables, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació, que es gaudiran del dia 1 de gener al 15 de gener de l'any següent.

2. Amb 3 mesos d'antelació de l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb la indicació de les dates en què gaudiran les vacances d'estiu.

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

4. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, acci-

dent o llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del primer dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador.

Article 10

Jubilacions

Els treballadors que hagin complert 64 anys podran sol·licitar la jubilació anticipada, segons el que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, percebut el 100% de les retribucions, sempre que es contracti una persona per al seu lloc de treball, per un període no inferior a 1 any.

CAPÍTOL 3

Promoció professional

Article 11

Promoció interna

Promoció interna: la promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable en cada cas.

Carrera administrativa: l'Ajuntament de Castellet i la Gornal es compromet a la promoció de la carrera administrativa, donant sempre preferència al personal que desenvolupi les seves funcions dins la Corporació, per un determinat lloc de feina de superior categoria.

En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament es compromet a oferir primer al seu personal i al dels organismes que en depenen, amb capacitat per cobrir-la, la possibilitat d'assolir-la. Tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en matèria de proves i concursos.

En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per la plaça en qüestió, dintre d'un termini prudencial de temps, l'Ajuntament podrà fer extensiva aquesta plaça al públic en general.

Les places d'inferior categoria que quedin lliures resultants de fer extensiu aquest procés podran ser ocupades per qualsevol personal, seguint sempre allò que marqui la legislació al respecte.

Provisió de llocs i prefectures: la provisió de llocs i prefectures que no impliqui canvi de categoria o grup de titulació s'efectuarà pel sistema de lliure designació, mitjançant decret d'alcaldia. A aquest efecte, es requerirà l'informe del cap del servei o departament respectiu. La proposta de l'alcaldia serà explicada a la Comissió Paritària per tal que manifesti la seva opinió i permeti arribar a un acord.

Article 12

Formació professional

Es constituirà la Comissió Mixta de Formació Contínua, formada per representants de l'Ajuntament i els representants dels treballadors. Comissió que prendrà acords que seran vinculants per a ambdues parts.

Dintre del darrer trimestre de cada any, el Departament de Recursos Humans demanarà a les diferents unitats administratives que en el

termini de 30 dies enviïn una informació detallada de les necessitats referents a la formació i al reciclatge dels treballadors de l'àrea.

Un cop rebuda aquesta informació, la Comissió Mixta de Formació Contínua establirà i desenvoluparà un pla general de formació amb caràcter anual destinat als empleats de l'Ajuntament, i en serà l'encarregada del seguiment.

Es garantirà el dret de tots els empleats a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat.

Aquests cursos aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a aquest efecte per la Corporació.

No es pagaran, en cap cas, hores extres pel fet de fer cursos. En el cas que sigui la Corporació qui planteji la necessitat obligada de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es pactarà el còmput a efectes de recuperació d'hores, en funció de les necessitats del servei.

Es subvencionaran aquelles accions formatives que fora de les hores de treball, i per iniciativa pròpia, facin els treballadors i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei. Aquest fet, però, haurà d'estar prèviament sol·licitat i necessitarà l'aprovació per la Comissió Mixta de Formació Contínua.

CAPÍTOL 4

Retribucions salarials

Article 13

Increment salarial

L'increment salarial per a l'any 2002 es fixa en l'increment establert en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 14

Plus de nocturnitat

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en el període (de 22 a 6 hores) una part no inferior a 1 terç de la seva jornada de treball anual.

L'hora nocturna que es meriti conforme al paràgraf anterior tindrà una retribució específica equivalent a l'increment d'un 35% del sou base que correspongui a aquest període.

Article 15

Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

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

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any. Una el mes de juny i una altra el mes de desembre a salari real.

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

4. Tot el personal que faci més de 3 anys que treballa en aquest Ajuntament tindrà dret a percebre triennis en concepte d'antiguitat.

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

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

Article 16

Gratificacions i hores extraordinàries

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

2. La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu de treball, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir-ne el nombre.

3. Les hores extres, degudament autoritzades, podran ser remunerades o compensades amb temps de repòs, de comú acord entre el treballador i l'Ajuntament, d'acord amb el següent preu:

Ordinàries: hora base per 1,50.

Nocturnes: hora base per 1,75.

Festives: hora base per 1,75.

Festives i nocturnes: hora base per 1,75.

Hora base: salari anual del treballador / 1624.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

4. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu de treball acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A aquest efecte es delimiten com a tal les causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural, i serà compensat amb temps de repòs.

Article 17

Treball de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrarà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball. Després de 6 mesos, o 8 en 2 anys, s'haurà de convocar obligatòriament la plaça vacant.

Si les tasques a realitzar són d'inferior categoria, s'haurà de comptar amb la voluntarietat del treballador i se li respectarà el sou íntegre del lloc de treball d'origen. Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 18

Bestretes reintegrables

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 1.803 euros, a retornar, sense interessos, en un termini màxim de 2 anys, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà ava-

luada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de tresoreria de la Corporació, en cada moment.

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

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

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

c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

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

Article 19

Fons social

El fons social serà distribuït pels següents conceptes:

1. Per a tot el personal inclòs en aquest Conveni col·lectiu de treball, prèvia justificació de la despesa, la Corporació abonarà als treballadors el 80% de les despeses realitzades per prescripció mèdica de vidres graduats per a ulleres, lents i aparells d'audiometria d'ús personal, fins a un límit de 120,20 euros per persona i 3 anys.

S'haurà d'acompanyar la sol·licitud amb la factura que acrediti la despesa i també la documentació relativa de la prescripció facultativa.

2. Pel nomenament de cada fill, rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 60,10 euros.

3. Els treballadors amb fills en edat escolar rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 75,13 euros en concepte de material escolar.

4. Durant el temps del compliment del servei militar o de la prestació substitutòria, s'abonarà a l'empleat públic en aquesta situació les pagues extraordinàries de juny i de desembre.

5. La Corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir, superior a la classe B1, del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials.

6. La Corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis en centres oficials o reconeguts, que tinguin relació directa amb el seu lloc de treball.

Aquest ajut consistirà a subvencionar el 100% de l'import de la matrícula. No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

El gaudi del fons social serà pels treballadors amb una antiguitat de 12 mesos.

Article 20

Esport

Els empleats tindran accés gratuït a les instal·lacions municipals durant la temporada i a totes les instal·lacions esportives per al manteniment de la seva forma física, adequant-se i respectant els horaris i planificació propis de la instal·lació.

Article 21

Dietes i despeses

El personal afecte a aquest Conveni col·lectiu de treball que hagi d'efectuar desplaçaments tindrà dret a les següents dietes:

- a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.
- c) Transport en vehicle propi, justificadament:
 - Cotxe: 0,19 euros per quilòmetre.
 - Moto: 0,12 euros per quilòmetre
- d) Transport públic: import dels bitllets.
- e) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball serà compensada com a temps de treball extraordinari.
- f) S'abonarà un màxim de 9,01 euros per dinar o sopar.

Article 22

Malalties i accidents

1. Dins dels 3 dies següents al primer de l'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.
 2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al servei.
 3. En cas d'accident o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.
 4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar a un treballador, serà traslladat voluntàriament a un altre lloc més adient, prèvia petició. Així mateix es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.
 5. Es farà una revisió mèdica anual, voluntària de tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.
- El resultat serà tramès al domicili particular del treballador o se n'hi farà entrega personalment.

Article 23

Llicències i permisos retribuïts

- El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:
- a) 15 dies hàbils per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior.
 - b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de població, 2 dies hàbils. Amb canvi de població, 2 dies hàbils. Si el canvi de domicili és d'una població fora de la província de Barcelona, 2 dies hàbils.
 - c) Pel naixement d'un fill, 3 dies naturals, no sent l'últim dia festiu.
 - d) Per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies laborals, si es produeix a la mateixa localitat i de 4 dies si és a una altra. Si és necessari el desplaçament fora de la província de Barcelona, 5 dies. En el cas de malaltia terminal o malaltia molt greu, 5 dies hàbils.

e) El personal que cursi estudis podrà disposar del dia durant el qual es fan els exàmens sempre que tinguin lloc en centres oficials. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova.

f) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a 1 hora diària d'absència a la feina. Aquest període podrà ser dividit en fraccions de mitja hora, o si el treballador ho sol·licités es podria reduir la jornada en 1 hora. En cas que tots 2 cònjuges treballin, el permís només podrà ser gaudit per 1 d'ells.

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

h) Amb justificació de l'acte per visita o consulta mèdica, el temps necessari.

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

j) Per infantament, 18 setmanes, i de 20 a 24 en cas de part doble o triple. Aquestes setmanes es podran distribuir en 2 períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de les setmanes que faltin.

En el cas que el pare i la mare treballin a l'inici del període de permís per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi fins a 4 de les darreres setmanes del permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

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

l) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, es tindran els mateixos drets que per infantament.

En el cas que el pare i la mare treballin, solament 1 d'ells pot exercir l'esmentat dret. La durada es computarà, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o acolliment.

m) El treballador que per raó de guarda legal tingui cura d'infant de menys de 6 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball d'1 terç a la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

n) En casos degudament justificats, per incapacitat física o psíquica del cònjuge o del pare o la mare, si conviuen amb el treballador, es podrà demanar també amb les mateixes condicions que el de guarda legal.

o) Pel personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment al respecte.

p) 9 dies de llicència per assumptes propis. Per a la resta de supòsits, caldrà atènyer-se al que disposa el reglament del personal al servei

de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

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

Article 24

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors amb més d'1 any de servei efectiu a la Corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos. La durada acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys. Fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

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

Article 25

Assistència jurídica i assegurances

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

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

Es contractarà una pòlissa d'asseguració de vida i incapacitat permanent que haurà de preveure una indemnització de 18.030 euros per mort i 36.060 euros per incapacitat. Aquesta pòlissa es revalorarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 26

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels empleats es regirà pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, d'acord amb el que estableix el Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals i normes complementàries i d'aplicació.

Les faltes comeses pels funcionaris de l'administració local en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

- Lleus.
- Greus.
- Molt greus.

Article 27

Procediment disciplinari

La imposició de sancions per faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita i motivada al treballador, i en el cas de faltes molt greus exigirà tramitació d'expedient disciplinari en el qual sigui escoltat el treballador.

L'Ajuntament donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció que s'imposi en el mateix moment en què la comunicui al treballador.

Article 28

Sancions

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran:

- Per faltes lleus
- a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació i sou per 1 dia i deducció proporcional de les retribucions.

Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 10 dies.

Per faltes molt greus

a) Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 30 dies.

b) Acomiadament. En aquest cas, la decisió municipal d'acomiar un treballador no podrà ésser adoptada més que per les faltes previstes a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, amb la instrucció prèvia d'un expedient amb audiència de l'afectat. En el supòsit que l'acomiadament fos declarat improcedent o nul per part de l'autoritat jurisdiccional competent, l'opció entre la readmissió o la indemnització correspondrà sempre al treballador.

Article 29

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies hàbils; les faltes greus, al cap de 20 dies hàbils, i les faltes molt greus, al cap de 60 dies hàbils, comptadors des de la data en què l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'hagin comès i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-les comès.

Article 30

Contractació

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

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

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

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

Article 31

Roba de treball

Se subministrerà a cada empleat públic acollit al present Conveni col·lectiu de treball les peces de roba de treball que són usuals al grup al qual vagin destinades (brigada i guarderia).

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i neteja.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

Es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador resulti deteriorada.

Article 32

Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 2 anys i no major a 5. Aquest dret sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per la cura de cada fill, ja sia per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que si escau posarà fi al que es venia gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només 1 dels 2 podrà exercir aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional a la participació dels quals haurà de ser convocat per la Corporació, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

5. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.

6. El treballador excedent conserva sols un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produís en la Corporació.

7. La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats amb el règim i els efectes que allà es preveïessin.

CAPÍTOL 6

Garanties sindicals

Article 33

Representació col·lectiva

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels funcionaris i treballadors, a la no-discriminació, perjudici ni sanció per raons d'affiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 34

Facultats de la representació col·lectiva

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

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

b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni col·lectiu de treball o les que es facin en reunions a petició de la Corporació.

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

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 15 hores mensuals per

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

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

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

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

h) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions.

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

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

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i no significarà cap perjudici per a l'afectat.

Article 35

Competència i representació col·lectiva

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

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

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

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 dels 2 anys següents d'expirar la representació.

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

Article 36

Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 20 hores anuals.

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

a) Els representants dels treballadors.
 b) Un mínim d'un 40% dels empleats.
 2. Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, l'hora i el lloc.
- c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni col·lectiu de treball, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Article 37

Serveis mínims

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

CAPÍTOL 7

Salut laboral

Article 38

Salut laboral

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

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

Article 39

Vestuari

La Corporació facilitarà el material i vestuari adequats i indispensables per al bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

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

ANNEX 1

Servei de guarderia

Cuidadora: de dilluns a divendres, de 9 a 13 h i de 15 a 18 h.

Ajudant de cuidadora: de dilluns a divendres, de 9 a 13 h i de 15 a 18 h.

Les vacances del personal al servei de la guarderia s'adequaran al que estableix el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

A principis de curs s'establirà el calendari adequat el calendari escolar del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

(02.101.212)

RESOLUCIÓ

TRE/1306/2002, de 10 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat), per a l'any 2002 (codi de conveni núm. 0805692).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 27 de març de 2002 i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat), per a l'any 2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 10 d'abril de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
 Delegada territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Grundig España, SA (centre de treball del Prat de Llobregat), per a l'any 2002

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu, que se signa entre la representació social del personal i la representació econòmica de Grundig España, SA, suposa la base d'un règim adequat de relacions laborals entre l'empresa i el seu personal.

S'entén que aquest Conveni substitueix tots els anteriors pactes i convenis signats entre la representació social i econòmica de l'empresa, que queden totalment refosos en aquest Conveni.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació al centre de treball de l'empresa Grundig España, SA establert en l'actualitat a la província de Barcelona i que a continuació es detalla:

Domicili: carrer de Solsonès, número 2, edifici Muntadas, parc de negocis Mas Blau.

Població: 08820 el Prat de Llobregat (Barcelona).

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat dels treballadors del centre de treball esmentat a l'article anterior i també els treballadors que a partir de la seva entrada en vigor passin a formar part de la plantilla d'aquest centre de treball de l'empresa.

Queden expressament exceptuats d'aquest Conveni el personal a què es refereixen els articles 1.3 i 2.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i el personal contractat a l'efecte d'accions puntuals de promoció, venda i demostració de productes de la marca en centres comercials i grans superfícies, els quals estan vinculats a les condicions i clàusules específiques del seu contracte, atesa la particularitat de la funció.

Article 4

Duració i vigència

La duració (com també la vigència) és des de l'1 de gener de 2002 fins al 31 de desembre de 2002.

Article 5

Denúncia i revisió

La denúncia s'ha de fer amb una antelació mínima de 3 mesos i màxima de 3 mesos i mig a la data del seu acabament, davant l'autoritat competent, i amb aquest fi ha d'anar acompanyada amb l'acord adoptat sobre això, en la forma que assenyala la normativa de la legislació vigent.

Si no es porta a terme la denúncia en les condicions de temps i forma expressades, s'entendrà prorrogat el Conveni any rere any en els seus mateixos termes.

Article 6

Compensació i absorbibilitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

Les condicions pactades compensen i absorbixen, en la seva totalitat, les que actualment regeixin per imperatiu legal, jurisprudencial, pacte de qualsevol classe, tracte individual o qualsevol altra causa.

Les disposicions legals futures que impliquin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius pactats només tenen eficàcia si, globalment considerats en còmput anual i sumats als vigents amb anterioritat al Conveni, superen aquest en nivell. En cas contrari, es consideren absorbits per les millores pactades, i s'efectua la comprovació en forma global i anual per tots els conceptes i per a igual rendiment.

Article 7

Garanties personals

Es manté la garantia personal, expressament en relació amb les retribucions, al personal tècnic, administratiu, informàtic i subaltern, la qual cosa consisteix a respectar el total d'ingressos bruts, percebuts individualment amb anterioritat a aquest Conveni, sense que les normes d'aquest