

**RESOLUCIÓ**

de 14 de febrer de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0804842).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat per als anys 2000-2003, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 21 de juny de 2001, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 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 d'Esplugues de Llobregat per als anys 2000-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 14 de febrer de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat per als anys 2000-2003.*

**CAPÍTOL 1***Disposicions generals***Article 1***Àmbit personal*

Aquest Conveni s'aplica a l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat i regula les relacions socioeconòmiques i laborals entre la corporació i el personal funcionari, excepte el personal que integri el Comitè de Direcció.

No s'aplica al personal contractat en plans d'ocupació (INEM, Diputació...), el personal de confiança i el contractat per a la prestació de serveis en règim de d. administratiu.

**Article 2***Vigència i denúncia*

1. Aquest Conveni té una vigència de 4 anys a comptar des de l'1 de gener de 2000 fins al 31 de desembre de 2003.

2. Entra en vigor un cop firmat per ambdues parts, i els seus efectes es retrotrauen a l'1 de gener de 2000.

3. Ambdues parts convenen que aquest acord s'ha de considerar denunciat el 15 de desembre de 2003, mitjançant una comunicació de qualsevol de les parts.

Mentre no sigui aprovat el següent acord, aquest queda prorrogat.

**Article 3***Clàusula d'indivisibilitat*

El contingut d'aquest pacte constitueix un tot orgànic i indivisible que s'ha de considerar globalment i conjuntament a l'efecte de la seva aplicació pràctica. Si la jurisdicció administrativa deixa sense efecte alguna de les estipulacions que conté, s'haurà de fer l'adaptació corresponent en el cas que calgui, per a la qual cosa s'haurà de constituir la Comissió Negociadora.

**Article 4***Clàusules de garantia*

1. Es garanteix el respecte dels drets adquirits per qualsevol contracte o disposició anterior a l'aprovació d'aquest Conveni, sempre que no vulneri el dret administratiu, excepte en les matèries que regula el Conveni.

2. En tot allò que no estigui previst o regulat en aquests pactes, cal atenuar-se al que disposin la legislació i les disposicions reglamentàries vigents.

3. Qualsevol pacte o llei més favorable per als funcionaris preval sobre el que s'estableix en aquest acord, sempre que sigui d'aplicació.

4. A tots els efectes, els pactes d'aquest Conveni tenen la consideració de mínims, i qualsevol millora que es pugui produir per llei, decret, resolució, etc. s'ha d'aplicar al personal d'aquesta Administració local, especialment les mesures compensatòries referides als anys de vigència d'aquest Conveni que el Govern de la nació pugui promulgar per als seus empleats i que siguin aplicables a l'Administració local.

5. Es garanteix que els funcionaris que per motiu de sanció siguin suspesos de sou i feina, un cop hagin complert el temps de sanció, han de ser readmesos de forma immediata en el seu lloc de treball, d'acord amb el règim disciplinari aplicable.

**Article 5***Comissió Paritària: composició i funcions*

1. Queda constituïda la Comissió Paritària per a la interpretació, vigilància i estudi d'aquest Conveni, amb la composició següent: 1 representant de cada una de les seccions sindicals o candidatures signants d'aquests pactes i el mateix nombre de representants de l'Ajuntament.

2. La Comissió s'ha de reunir tantes vegades com calgui, a petició de qualsevol de les parts. Un cop sol·licitada la reunió, s'ha de realitzar com més aviat millor, en un termini màxim de 5 dies naturals. Si per qualsevol motiu no s'arriba a reunir, qualsevol de les parts pot fer ús de les seves facultats.

S'estén acta de cada reunió, en la qual queden recollits els acords presos i les decisions adoptades.

Les hores de dedicació dels membres d'aquesta Comissió són a part de les reconegudes als membres del Comitè d'Empresa.

3. Les funcions de la Comissió Paritària són l'estudi, la interpretació, el seguiment i la vigilància del que s'ha pactat en el Conveni.

4. En les reunions de la Comissió Paritària s'ha d'estendre acta de la reunió. Els problemes s'han de debatre a fi de solucionar-los i s'ha fer una votació final. Els acords adoptats s'han d'aplicar immediatament i s'han d'afegir al Conveni com a acords.

**CAPÍTOL 2***Condicions laborals***Article 6***Jornada de treball*

1. S'estableix una jornada anual de 1.498 hores per a l'índex retributiu 1.

2. Els empleats que tinguin l'índex retributiu 1,169 han de fer 1.670 hores anuals.

3. Per a la casa consistorial i les dependències administratives s'estableix la distribució de jornada següent (per als índexs 1 esmentats al punt 1):

a) 214 dies de treball efectiu.

b) Del 15 de juny al 15 de setembre (43 dies) s'ha de fer una jornada de 6 hores diàries.

c) Els 171 dies restants s'ha de fer una jornada de 7 hores diàries.

d) Les 43 hores restants fins assolir la jornada tipus de 1.498 hores s'han de fer en horari de tarda (preferentment la tarda en què es reuneix la comissió informativa corresponent a l'àrea), entre les 16.30 i les 18.30. En les diverses unitats organitzatives s'ha de determinar el sistema de torns entre el personal, a raó d'1 tarda com a mínim cada 15 dies.

4. En tots els règims de jornada s'inclouen 30 minuts diaris de descans com a treball efectiu. En els col·lectius en què la jornada sigui inferior a la jornada tipus s'ha de calcular la part proporcional, sempre que l'esmentada jornada sigui continuada.

En el còmput de la jornada tipus anual ja s'han tingut en compte, i per tant ja s'han reduït, les hores corresponents a descansos de vacances, assumptes propis, dies festius setmanals i dies festius oficials.

No han de fer aquesta jornada anual els empleats a qui s'autoritzi una reducció de jornada per raó de guarda legal o que impliqui una reducció salarial.

5. A l'efecte previst en aquest Conveni es consideren com a dies festius els dissabtes, els diumenges i els dies festius oficials.

6. Amb caràcter general, l'horari de treball a les dependències administratives és de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres. La resta de l'horari, tal com es recull al punt 3, s'ha de fer a la tarda, de 16.30 a 18.30 hores.

Els col·lectius afectats per aquest horari general tenen una flexibilitat general d'entrada entre les 8 i les 8.30 hores. Poden incorporar-se també directament a les 8.30 hores o les 9 hores (sense dret al temps d'esmorzar) i recuperar exclusivament mitja hora en aquest darrer cas. Aquesta mitja hora s'ha de recuperar obligatòriament en una tarda de feina habitual a partir de les 16 hores; també es pot recuperar en qualsevol altra tarda de la setmana, en el mateix horari, sempre que el treballador ho sol·liciti al responsable directe i aquest ho autoritzi.

Quan un treballador es vulgui acollir als paràgrafs precedents ho ha de comunicar al responsable directe, a fi que aquest comuniqui la nova situació horària a la Secció de Personal, amb 1 setmana d'antelació. Aquestes situacions horàries tenen una vigència mínima d'1 mes.

7. L'atenció al públic és, en general, de 9 a 14 hores, tret dels col·lectius que, per raó del seu servei, necessiten un altre horari.

8. En aquestes dependències, l'horari d'esmorzar, amb caràcter general, és de 8.30 a 9 hores, excepte si se n'assigna un altre per raó del servei.

Els col·lectius afectats per aquest apartat disposen de 15 minuts de descans a la meitat de la jornada, que, sense que suposin interrupció del servei, poden ser utilitzats lliurement sense sortir de les dependències municipals.

9. Els col·lectius que, per raó de servei, treballin en dissabte, aquest dia l'horari és de 8 a 13.30 a l'hivern i de 8 a 13 hores a l'estiu, amb caràcter general.

10. El control d'entrada i sortida es realitza mitjançant rellotge i fitxa o targeta magnètica en el lloc de treball. Tot el personal ha de fitxar a l'entrada i a la sortida.

11. Les jornades reduïdes tenen la durada setmanal que s'estableixi en el nomenament i les retribucions del personal que realitzi aquesta jornada es calculen en proporció a la jornada tipus anual, amb les peculiaritats pròpies de cada lloc de treball.

12. Els empleats no inclosos en l'horari general precedent han de tenir el seu quadre horari, tenint en compte el còmput de jornada fixat en aquest Conveni.

#### Article 7

##### *Calendari laboral*

1. Es negocia anualment amb els representats del personal; s'exposa en els taulers d'anuncis de cada departament i es distribueix a tots els empleats. Els corresponents als anys de vigència d'aquest Conveni s'han de procurar elaborar al gener de cada any.

2. Els col·lectius que es dediquen a l'ensenyament que presten servei en centres escolars (professors d'escoles municipals, monitors d'educació física i psicòlegs) realitzen el calendari escolar que es publica en els butlletins oficials. Per al personal docent s'han d'establir les hores lectives entre un 65% i un 85% i les hores de dedicació entre un 15% i un 35%. Aquests percentatges s'apliquen per col·lectius segons l'annex d'aquest Conveni.

Per al personal no docent adscrit a centres escolars (conserges i cuiners), la diferència en còmput horari anual respecte a la resta de personal és compensada pel sistema hora/hora mitjançant dies festius a realitzar coincidint amb els dies festius propis del calendari escolar.

3. Les festes oficials són les aprovades per la Generalitat per als anys de vigència d'aquest Conveni. S'hi han d'afegir les festes locals fixades per l'Ajuntament d'Esplugues.

#### Article 8

##### *Horari d'estiu*

Des del 15 de juny fins al 15 de setembre (inclusivament) de cada any es gaudeix de l'horari d'estiu, que per al personal administratiu té l'aplicació recollida més amunt i d'1 hora diària menys (computable anualment) per a la resta d'empleats municipals. En ambdós casos, aquest període s'ha d'ajustar a la jornada anual establerta. En les jornades tipus recollides en aquest Conveni ja s'ha tingut en compte aquesta reducció.

#### Article 9

##### *Reducció de jornada*

1. Es preveu la possibilitat d'una reducció de jornada del 20% com a màxim, amb la corresponent reducció de salari, per a tots els empleats que ho sol·licitin per motius particulars, sempre que el servei ho permeti.

2. Quan el treballador té a càrrec seu menors de 10 anys o un familiar de primer grau (pare o mare, fill o cònjuge) amb gran invalidesa o una malaltia que li impedeixi fer una vida independent i que necessiti una tercera persona, pot sol·licitar una reducció de jornada d'entre un 20% com a mínim i el límit legal vigent com a màxim, que se li ha d'autoritzar sempre que el servei ho permeti. Aquesta reducció únicament la pot sol·licitar un dels dos tutors del menor o dels responsables del familiar.

#### Article 10

##### *Inassistència*

1. En els casos d'inassistència a la feina per indisposició o altres motius, s'ha de comunicar al departament respectiu a l'inici de la jornada de treball i portar el justificant l'endemà.

2. Si l'absència és per indisposició, s'ha d'acreditar amb justificant mèdic. Des del tercer dia s'ha de presentar la baixa per IT.

3. A partir del sisè dia d'indisposició anual es dedueix dels havers mensuals la part proporcional que correspongui, excepte les indisposicions justificades amb IT o mitjançant un certificat del Servei Mèdic d'Empresa que indiqui que s'emeta a l'efecte de la previsió del Conveni.

#### Article 11

##### *Baixes per malaltia o accident*

1. Durant el temps en què estiguin de baixa per malaltia o accident, els treballadors cobren el 100% de les retribucions corresponents.

2. Durant el temps que el treballador estigui en situació d'IT, pot ser citat pel Servei Mèdic d'Empresa per comprovar-ne l'estat de salut.

3. L'empleat perd el dret a la millora voluntària corresponent al 100% del salari en els supòsits següents:

a) Quan transcorreguts 3 mesos en situació d'incapacitat laboral temporal, el Servei Mèdic d'Empresa informi negativament sobre la relació entre el diagnòstic del procés i la durada del període d'IT.

b) Quan es comprovi de forma fefaent que l'empleat impedeix, mitjançant actes o omissions, el guariment efectiu del procés, ja sigui realitzant feines (lucratives o no) o no seguint les indicacions del facultatiu que segueix el seu procés.

c) Quan l'empleat no acudeixi a les revisions mèdiques que des del Servei Mèdic li siguin indicades.

En el supòsit a) es garanteix el 85% dels retribucions.

En els supòsits b) i c) es garanteix únicament el 75% de les retribucions, sens perjudici de les disposicions disciplinàries que siguin d'aplicació.

Per emetre el corresponent informe, el Servei Mèdic ha de requerir al treballador tants informes d'assistència i tantes proves complementàries efectuades com siguin pertinents.

3. Queden exceptuats del que s'estableix en l'apartat 2 els treballadors que es trobin en situació de baixa laboral per:

a) Accident laboral

b) Maternitat

c) Malaltia crònica, amb proposta d'invalidesa o susceptible de proposta d'invalidesa.

d) Convalescència per intervenció quirúrgica, informada pel Servei Mèdic d'Empresa.

4. Quan es produeixi algun cas dels que recull l'apartat 2, abans d'aplicar el descompte que s'hi regula, el Servei de Recursos Humans ho ha de fer saber a la representació social de la Comissió Paritària amb antelació suficient, que pot expressar el seu parer, a fi que es tingui en compte.

#### Article 12

##### *Vacances d'estiu*

1. Les vacances d'estiu són de 31 dies i s'inicien en dia laborable.

2. Aquests dies s'amplien d'1 dia més en aconseguir els 5 triennis, de 2 dies més quan es tinguin 7 triennis, de 3 dies més quan es tinguin 9 triennis, de 4 dies més quan es tinguin 10 triennis i de 5 dies més quan es tinguin 12 triennis, que es poden acumular a les vacances ja pactades sempre que el servei ho permeti. Si no poden acumular-s'hi per raó de servei, se'n gaudeix en altres dates.

3. Amb caràcter general se'n gaudeix al juliol i agost. Han de distribuir-se els torns de manera que la majoria les faci a l'agost, mes en què l'afluència de públic és menor.

4. Es poden fraccionar en 2 períodes, sempre que es justifiqui. En qualsevol cas són setmanes íntegres, i també poden sol·licitar-se en un altre mes de l'any, cas que és autoritzat si les necessitats del servei ho permeten.

5. Per als col·lectius que al juliol i agost tinguin més activitat i això no permeti que tots els treballadors que ho desitgin puguin fer-les en aquests 2 mesos s'estableix un torn rotatiu, i el personal que hagi de treballar al juliol i agost ha de gaudir de 34 dies de vacances.

6. Si en un mateix col·lectiu es denega a un treballador l'opció escollida, l'any següent se li ha de permetre elegir torn si el servei ho permet, de manera que cada any pugui beneficiar-se'n una persona diferent. Les vacances d'estiu s'han de saber al començament de maig i s'ha d'informar l'òrgan de representació del Pla de vacances.

#### Article 13

##### *Vacances de Setmana Santa i Nadal*

Anualment s'ha de negociar amb els òrgans de representació la distribució de part del dies d'assumpes propis en els períodes de Setmana Santa i Nadal, amb l'objecte de tenir vacances en aquests períodes.

#### Article 14

##### *Punts i altres dies festius*

En cada exercici s'ha de negociar els punts i els altres dies festius amb els òrgans de representació del personal al mateix temps que el calendari laboral corresponent a l'exercici.

#### Article 15

##### *Llicències i permisos retribuïts*

Es gaudeix de permís retribuït en els següents casos:

a) Un dia natural per casament de fills, pares, germans, oncles, nebots, néts i avis (per línia directa o d'afinitat).

b) Quatre dies naturals per mort de pares, germans, fills o cònjuge; 2 dies naturals si es tracta d'avis i néts; 1 dia natural si es tracta d'oncles o nebots (per línia directa o d'afinitat).

c) Per malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi l'ingrés hospitalari de pares, fills (per línia directa

o d'afinitat) i cònjuge, 3 dies laborables, ampliables a 5 en el cas que es prolongui l'ingrés; 1 dia, el del fet, si es tracta de germans, néts i avis (en línia directa o d'afinitat). En aquest supòsit es pot ampliar fins al màxim previst per al primer supòsit si es tracta d'intervencions quirúrgiques greus.

En intervencions quirúrgiques de caràcter ambulatori de fills menors d'edat, ascendents (línia directa o d'afinitat) o cònjuge, el dia del fet.

d) Per naixement de fill, 3 dies laborables, ampliables de 2 dies més per als parts múltiples o amb cesària, sempre que duri l'ingrés hospitalari. En aquest últim supòsit s'exclou l'aplicació de llicència per intervenció quirúrgica.

e) Les llicències esmentades s'amplien de 2 dies si el fet té lloc a més de 600 quilòmetres de la residència habitual de l'empleat, excepte en les intervencions quirúrgiques de caràcter ambulatori.

f) Per matrimoni, 15 dies naturals, que es poden afegir al període de vacances o als dies festius.

g) Per exàmens acadèmics parcials o finals, el dia de l'examen, amb justificat.

h) Per citacions judicials i tramitació de documents que s'hagin de fer en dia laborable i durant la jornada, el temps necessari, amb justificat que acrediti el temps.

i) Per visites mèdiques en horari laboral, el temps que calgui, amb justificat d'assistència.

j) Per assistència a congressos, cursos de perfeccionament i capacitació, curssets, jornades, etc. (autoritzats per l'Ajuntament a instàncies del servei o del personal) el temps necessari. Si es tracta de formació obligatòria, sempre que no coincideixi amb la jornada laboral, es compensarà el temps utilitzat mitjançant llicència o un sistema d'incentivació.

k) Per canvi de domicili, 2 dies. Per trasllats excepcionalment distants, s'estudia el cas.

l) Per obligació inexcusable i personal de caràcter públic, el temps necessari.

m) Una hora diària per lactància de fills. Es pot partir en 2 períodes. En aquest cas s'ha d'aplicar la nova legislació sobre això.

n) Nou dies per assumptes propis, que es distribueixen per Setmana Santa i per Nadal i la resta són de lliure disposició. Aquesta llicència ja s'ha tingut en compte en la jornada anual.

Qui per incapacitat transitòria (sempre que aquesta sigui anterior als dies d'assumptes propis) o pel fet que hagi de cobrir serveis mínims no pugui gaudir dels dies d'assumptes propis per Setmana Santa i Nadal, pot gaudir-ne en altres èpoques de l'any.

Tots els supòsits dels apartats anteriors s'entenen establerts per al parentiu natural o adoptiu i s'han de justificar acreditant la circumstància per la qual es concedeixen.

Tenen els mateixos drets les parelles de fet, sempre que es comuniqui a la Secció de Personal la identitat de la parella.

#### Article 16

##### *Hores extraordinàries*

1. Conscients les parts signants d'aquest Conveni de la situació d'atur que hi ha, amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, s'ha de tendir a suprimir les hores extraordinàries, per la qual cosa cal evitar-les.

2. No obstant això, en els supòsits en què sigui del tot imprescindible fer hores extraordinàries,

es, aquestes han de ser voluntàries i les ha de sol·licitar el responsable. Amb caràcter preceptiu i previ, requereixen l'autorització del Servei de Recursos Humans sempre que es proposi una compensació econòmica. Les unitats organitzatives afectades per aquesta mena de serveis han de disposar d'una llista dels empleats de la unitat que d'una manera voluntària s'ofereixen a fer serveis extraordinaris. Els responsables han de distribuir-los entre els empleats de la llista d'una manera rotativa, sense tenir en compte la mena de compensació de què es tracti. Quan un servei ha de ser cobert amb hores extres i no hi ha personal disponible, s'han de designar directament les persones també d'una manera rotativa.

3. Com a criteri general s'han de compensar amb temps de descans d'acord amb la taula següent:

Per cada hora extra en horari diürn i dia laborable: 1 hora i mitja de descans.

Per cada hora extra en horari nocturn: 2 hores de descans.

Per cada hora extra en horari diürn i dia festiu: 2 hores de descans.

Té la consideració d'horari nocturn el comprès entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores del dia següent i tenen la consideració de dies festius els recollits com a festius en aquest Conveni.

4. Quan siguin compensades econòmicament, s'ha d'aplicar l'annex corresponent d'aquest Conveni.

5. Finalment les parts signants d'aquest Conveni acorden establir una diferència conceptual entre les hores extraordinàries derivades de les particularitats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans, d'una banda, i les derivades de les situacions d'emergència que puguin ocórrer (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes...), de l'altra. Així, el temps emprat pels empleats públics en aquests darrers supòsits no es compensa com a serveis extraordinaris.

#### Article 17

##### *Roba de feina*

1. Tenen dret a rebre roba de feina i el deure de fer-la servir els empleats que ocupin els llocs de treball inclosos com a annex d'aquest Conveni. S'ha de procurar lliurar la roba d'estiu la primera setmana de maig i la d'hivern la primera setmana d'octubre, a l'efecte de canviar l'uniforme segons el calendari establert.

2. En tot cas, per al lliurament de la roba nova s'ha de lliurar la usada, per la qual cosa les periodicitats establertes són de caràcter orientatiu (pot ser lliurada abans o després en funció del desgast de l'anterior).

3. Els empleats amb uniforme han de fer servir l'uniforme únicament per a les feines del seu lloc de treball i han de procurar conservar bé tota la roba lliurada.

#### Article 18

##### *Comitè de Seguretat i Salut Laborals*

El Comitè de Seguretat i Salut Laborals, amb les facultats que la llei li atorga, es regula de la manera següent:

Els representants del Comitè d'Empresa que formen part del Comitè de Seguretat i Salut Laborals poden ser treballadors de l'Ajuntament escollits pel Comitè.

Aquests membres disposen de 15 hores mensuals no acumulables per al compliment de les

seves funcions. Per fer-les servir es requereix sempre una comunicació prèvia amb 24 hores d'antelació, mitjançant un imprès normalitzat.

#### Article 19

##### *Vigilància de la salut. Mobilitat per raó de condició física o psíquica de l'empleat*

1. Anualment s'han de fer revisions mèdiques a tots els empleats que ho sol·licitin.

2. A les empleades també se'ls ha de fer una revisió mèdica orientada a prevenir el càncer genital i mamari si ho sol·liciten, a càrrec d'un ginecòleg.

3. Als empleats de més de 45 anys se'ls ha de fer una revisió mèdica orientada a prevenir el càncer de pròstata si ho sol·liciten, a càrrec d'un uròleg.

4. Quan es comprovi en un control mèdic (informat pel Servei Mèdic d'Empresa, a instàncies dels òrgans de representació, del mateix interessat o del seu responsable) que un treballador resulta perjudicat físicament o psíquicament per l'exercici d'un lloc de treball o no està capacitat per ocupar un lloc de treball per aquestes mateixes causes, se l'ha de traslladar a un altre, sense pèrdua de les retribucions, excepte les pròpies del lloc de treball.

#### CAPÍTOL 3

##### *Condicions salarials*

#### Article 20

##### *Augment general*

1. Per als exercicis 2000-2003, les retribucions dels empleats de l'Ajuntament d'Esplugues han d'experimentar un augment general igual al que s'estableixi en la llei de pressupostos de l'Estat per a cada any, que s'ha d'aplicar a la nòmina de gener de cada exercici.

2. És d'aplicació automàtica i s'inclou en els sous dels empleats de l'Ajuntament qualsevol altra mesura retributiva que s'acordi per als treballadors de l'Administració general, en forma de paga única consolidable o no, increment percentual o lineal, etc. Aquesta aplicació s'ha de fer quan la norma que la reguli prevegi aplicar-la a l'Administració local.

3. Les clàusules de revisió que es puguin establir per als treballadors de l'Administració general i que siguin d'aplicació a l'Administració local s'han d'aplicar automàticament.

#### Article 21

##### *Plus de nocturnitat i plus de dies festius*

1. Les hores treballades efectivament durant el període comprès entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores de l'endemà tenen una retribució específica, que es fa efectiva amb un increment de com a mínim un 25% del salari base que correspongui a aquest període. Aquesta retribució s'ha de fer efectiva per mitjà de l'increment de productivitat, previ informe del responsable directe.

2. Es compensa el personal amb un plus variable quan faci la seva jornada o part de la jornada en dia festiu oficial, dissabte o diumenge. L'import del plus és de 3.000 pessetes per cada un dels dies treballats efectivament en aquesta circumstància. No s'aplica aquest plus quan els serveis són compensats amb altres sistemes:

hores extraordinàries, major dedicació, canvi de dies festius...

#### Article 22

##### *Taula salarial*

1. S'estableix una taula salarial per grups de sou, nivells de complement de destinació i antiguitat. Aquesta taula forma part del Conveni i s'ha de modificar durant la vigència d'aquest Conveni d'acord amb les lleis de pressupostos generals.

2. A més d'aquesta taula, els empleats tenen dret a la consolidació de les retribucions (bàsiques i de grau personal) en els termes estatutaris aplicables al personal funcionari.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions socials*

#### Article 23

##### *Préstecs per al personal*

1. Es concedeix una bestreta del sou de fins a 300.000 pessetes, reintegrable en 24 mensualitats com a màxim, sense interès, amb el descompte proporcional en la nòmina. Per poder accedir una altra vegada a una nova bestreta després d'haver liquidat l'anterior han d'haver transcorregut 3 mesos. S'exceptuen d'aquesta condició els casos urgents, que s'han d'estudiar particularment.

2. A través d'una comissió mixta entre l'Ajuntament i les organitzacions sindicals signants d'aquests pactes, s'han de fer gestions amb les principals entitats financeres col·laboradores, a l'efecte d'obtenir una línia de crèdit tou per als empleats d'aquest Ajuntament.

#### Article 24

##### *Renovació del permís de conduir*

L'Ajuntament abona les despeses de renovació del permís de conduir als empleats que condueixin habitualment vehicle municipal.

#### Article 25

##### *Utilització del vehicle propi en la feina i dietes*

1. L'ús d'aquest no és en cap cas obligatori. En el cas d'utilització, es compensa a raó de 50 pessetes per quilòmetre recorregut amb cotxe i 35 pessetes per quilòmetre recorregut amb moto. En els casos en què el desplaçament es realitzi en transport públic, l'Ajuntament abona les despeses justificades en aquest concepte.

2. Les dietes per als treballadors de l'Ajuntament s'equiparen a les corresponents al grup superior, pel que fa a tots els grups, segons la normativa vigent publicada al BOE.

#### Article 26

##### *Assistència jurídica, assegurances i Pla de jubilació*

1. Continua vigent l'assegurança de responsabilitat civil concertada actualment per l'Ajuntament, sens perjudici de la seva revisió i actualització, si corresponen.

2. Continua vigent l'assegurança d'accidents corporals concertada per a tots els empleats de l'Ajuntament.

3. S'assegura una indemnització de 5.000.000 de pessetes en el cas de mort de l'empleat quan l'assegurança d'accidents esmentada al punt 2 d'aquest article no garanteixi una indemnització per mort.

4. L'Ajuntament ha de contractar la pòlissa d'assegurança necessària per a l'assistència sanitària a l'estranger quan aquesta no estigui garantida pel règim general de Seguretat Social, és a dir, quan el trasllat es faci a un dels països que no estan inclosos en el pla d'assistència de la Seguretat Social.

5. L'Ajuntament compensa econòmicament, en vista de les circumstàncies que hagin acompanyat els fets, les despeses que els treballadors puguin tenir com a conseqüència de la retirada del permís de conducció, per accidents o altres assumptes relacionats amb el servei. La Comissió Paritària ha d'estudiar les circumstàncies esmentades i s'ha de pronunciar sobre el cas mitjançant un acord.

6. L'Ajuntament continua donant la prestació econòmica destinada a l'assegurança de jubilació, que provisionalment també continua incrementant-se d'un 5% anual durant la vigència d'aquest Conveni. Aquest apartat és vigent fins a la signatura d'un nou conveni i a partir que el present Conveni es prorrogui 1 any més com a màxim.

Aquest Pla de jubilació és per a tot el personal amb una antiguitat superior a 3 anys. La incorporació al Pla dels treballadors de nou ingrés s'ha de fer una vegada transcorreguts 3 mesos des de l'inici de la seva relació administrativa o laboral indefinida.

7. L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions prestant-li l'assistència jurídica necessària en els casos en què aquest personal sigui objecte d'accions dirigides per tercers, a causa d'activitats o actuacions només relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

No obstant això, quan l'acció o activitat concreta provoqui l'obertura d'un procediment administratiu sancionador per causes que es puguin imputar al personal, aquest s'ha de fer càrrec de la seva pròpia assistència jurídica en tots els ordres jurisdiccionals o administratius, en l'assumpte de què es tracti. Si conclosos els procediments administratius o judicials iniciats es constata que el personal no és culpable, l'Ajuntament s'ha de fer càrrec de les costes que tingui per l'assistència jurídica, si aquestes han estat satisfetes per l'empleat o si les ha de satisfer l'empleat.

#### Article 27

##### *Formació i perfeccionament*

1. Els empleats regits per aquest Conveni tenen dret a un perfeccionament personal i professional constant així com a la formació i promoció interna. Anualment s'han de convocar les places de promoció interna previstes en la plantilla.

2. En els processos de promoció interna s'han d'aplicar els sistemes de concurs o concurs oposició, amb l'objecte de valorar els coneixements, l'experiència, les competències, els reconeixements i la resta de dades de l'expedient personal. Quan la Llei no hi obligui, s'ha d'evitar exigir com a requisit d'accés les titulacions mínimes de caràcter general.

3. En els casos en què un treballador ocupi temporalment un lloc de treball d'un nivell de responsabilitat més alt, se li assignen de forma immediata les retribucions corresponents a l'esmentat lloc de treball durant el temps que hi romangui.

4. L'Ajuntament dona informació, llicència retribuïda i dietes i paga la inscripció per fer cursos, curssets, congressos i jornades de capacitat i perfeccionament, comptabilitzant el desplaçament des del lloc de treball, sempre que s'autoritzi pel fet de tenir relació amb les funcions del lloc de treball. Quan calgui anticipar la sortida a causa de l'horari del curs, s'autoritza la sortida anticipada, que no es recupera, amb el temps suficient pel dinar.

5. Els empleats tenen l'obligació d'assistir a cursos, curssets, congressos, jornades, seminaris i xerrades quan els convoqui l'Ajuntament, amb l'objecte d'actualitzar i perfeccionar els seus coneixements i les seves competències. En aquest cas l'Ajuntament també ha de garantir la inscripció, la llicència, les dietes i la resta de despeses originades. A més totes les assistències de caràcter obligatori poden ser comptades per hores o segons l'article 15 d'aquests pactes, a l'efecte del sistema d'incentivació. Els vigilants de parcs i jardins es regeixen segons el que regula l'article 36.2 del conveni del personal funcionari quan la formació obligatòria es faci en dia festiu.

6. En el supòsit que un empleat abandoni l'organització de forma voluntària, se li han de descomptar de la liquidació les quantitats corresponents a les despeses d'inscripció en les activitats esmentades als punts 5 i 6 d'aquest article (excepte si l'assistència s'esdevé per representar l'Ajuntament) generades durant els 3 darrers anys que excedeixin les 300.000 pessetes.

7. L'Ajuntament ha de negociar periòdicament amb els òrgans de representació els plans de formació i perfeccionament, en els termes que els atorga la Llei d'òrgans de representació. Amb l'objecte de revisar l'execució dels plans esmentats, es crea una comissió mixta composta per representants de l'Ajuntament i dels òrgans de representació, que té un règim de reunions trimestral.

8. L'Ajuntament ha de procurar reservar places per a la promoció interna. Pot optar a aquestes promocions el personal que tingui el perfil requerit en les bases corresponents a la convocatòria.

9. Es continua abonant als empleats que participin en accions de formació de jornada partida la dieta de manutenció que correspongui, sempre que no coincideixi amb la tarda que han de prestar servei en la seva jornada habitual.

#### Article 28

##### *Jubilació, mort, viduitat, orfenesa i antiguitat*

1. Premis de jubilació anticipada  
Els treballadors que es jubilin a petició pròpia abans del 65 anys han de percebre un premi, una sola vegada, de la quantia següent:

- 60 anys: 4.500.000 pessetes.
- 61 anys: 3.800.000 pessetes.
- 62 anys: 3.000.000 de pessetes.
- 63 anys: 2.200.000 pessetes.
- 64 anys: 1.200.000 pessetes.

2. Per tenir dret a aquest premi, han d'haver completat un mínim de 10 anys al servei d'aquesta Administració. S'ha de fer efectiu el premi de jubilació com a màxim 1 mes més tard que s'assoleixi cada una de les edats.

3. S'estableix per al personal que es jubili per edat i que no hagi percebut cap dels premis esmentats i per al personal que es jubili per malaltia un premi de 200.000 pessetes.

4. L'Ajuntament anticipa la pensió que correspongui en aquests casos (que s'ha de tornar més endavant) fins que la Seguretat Social comenci a abonar-la, sempre que transcorrin 2 mesos des de la jubilació o situació anàloga sense que aquests organismes hagin abonat la pensió corresponent i que ho sol·liciti el treballador.

5. Els treballadors que arribin als 25 anys al servei de l'Ajuntament tenen 7 dies de vacances continuades i un premi de 100.000 pessetes. S'ha de gaudir d'aquest premi com a màxim abans del 31 de desembre de l'any natural en què es compleixi l'antiguitat esmentada.

6. En cas de mort d'un treballador en actiu, l'Ajuntament ha d'impulsar davant les entitats corresponents el pagament de les indemnitzacions previstes en les assegurances subscrites per l'Ajuntament a favor dels seus empleats i la tramitació davant la mútua d'accidents de treball del pagament de les despeses de l'enterrament quan es tracti d'un accident laboral. En aquest cas, ha d'avançar les despeses esmentades quan la família de l'empleat ho requereixi, despeses que més endavant han de ser reintegrades a la caixa municipal.

En la mesura que pugui, es compromet a no deixar desassistits el vidu/vídua i els fills.

#### Article 29

##### *Servei militar*

Els treballadors que s'incorporin al servei militar o a la prestació social substitutòria tenen dret al cobrament de les 2 pagues extraordinàries durant el temps que compleixin amb aquestes obligacions.

#### Article 30

##### *Ajuda per a treballadors amb fills afectats per incapacitat profunda física o psíquica*

L'Ajuntament concedeix una ajuda de 25.000 pessetes mensuals per fill/filla a tots aquells treballadors que tinguin a càrrec seu fills/filles afectats per algunes de les incapacitats que es detallen en l'annex que s'incorpora a aquest Conveni.

#### Article 31

##### *Mobilitat en els llocs de treball*

L'adscripció als llocs de treball es realitza d'acord amb el que s'estableix en l'organigrama de l'Ajuntament i criteris de millor funcionament dels serveis, la qual es realitza d'acord amb els òrgans de representació, així com la mobilitat funcional, els trasllats o les sol·licituds de canvi de lloc de treball. Se n'ha d'informar els òrgans de representació a fi que opinin sobre això.

#### Article 32

##### *Utilització de centres especialitzats i instal·lacions municipals per part de funcionaris*

1. L'Ajuntament facilita el tràmit de les sol·licituds formulades pels empleats per matricular els seus fills en instituts i col·legis públics de la població.

2. Pel que fa a instal·lacions municipals, com ara guarderies, poliesportius, piscines, escoles esportives, escoles artesanals, escola de música, casal d'estiu, etc., els empleats i els seus cònjuges i fills tenen dret a inscriure-s'hi. Si fan efectiva la inscripció, han de pagar el preu públic corresponent en les millors condicions estipulades.

3. S'ha d'elaborar un pla de manteniment per a tot el personal, que ha d'incloure els exercicis físics que es puguin realitzar a les instal·lacions municipals, fora de l'horari laboral. S'ha d'estudiar amb els sindicats signants, mitjançant una comissió mixta, l'horari més favorable per a l'organització i els seus empleats.

4. S'ha d'habilitar la instal·lació d'una aula d'informàtica per a ús dels empleats i dels seus cònjuges i fills/filles.

#### CAPÍTOL 5

##### *Condicions sindicals*

#### Article 33

##### *Competències de la Junta de Personal*

Són objecte de negociació entre l'Ajuntament i l'esmentat òrgan les matèries recollides a la Llei 9/1987, de 12 de juny, i a la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics.

A més, la representació legal dels col·lectius a què es refereix aquest Conveni té les competències següents:

a) Rep informació, com a mínim semestralment, sobre l'evolució del pressupost municipal pel que fa referència al capítol de retribucions de personal.

b) Rep informació puntual sobre les perspectives de creació d'ocupació i variacions de plantilla.

c) Audiència de la Junta de Personal, segons el cas, quan se segueixi expedient disciplinari a qualsevol treballador, a més de la de l'interessat.

d) Dret a la negociació i firma amb l'Ajuntament d'acords o pactes referits als col·lectius respectius.

e) Tracta tots els assumptes de la seva competència amb l'Ajuntament.

f) Rep amb l'antelació suficient l'ordre del dia i les corresponents actes de la Comissió de Govern i del Ple municipal.

g) Rep informació sobre les propostes d'acord i acords relatius al personal afectat per aquest Conveni.

h) La corporació està obligada a facilitar, en la mesura que pugui, tots els mitjans materials necessaris per al bon exercici de les funcions de la Junta de Personal.

j) S'ha de facilitar el pagament de les despeses de formació dels membres de la Junta de Personal, les d'assistència a jornades i congressos i també totes les despeses inherents al càrrec, dins de les possibilitats pressupostàries de l'Ajuntament, les quals han de ser degudament justificades.

#### Article 34

##### *Drets i facultats de la Junta de Personal i de cadascun dels seus membres*

Són els següents:

a) Expressar individualment o col·legiadament les seves opinions en matèries relatives a l'àmbit de la seva representació i poder publicar i distribuir les comunicacions d'interès professional, laboral o social que consideri oportú.

b) No ser discriminats en la promoció econòmica o professional per motiu del desenvolupament de la seva representació durant el seu mandat o un cop aquest hagi expirat.

c) Un crèdit anual de 240 hores per a l'exercici de les funcions de representació, acumulables a altres representants de la mateixa organització sindical.

Els delegats sindicals tenen dret a un crèdit anual de 360 hores per raó del col·lectiu que representen.

d) Es considera accident laboral, a tots els efectes, el que pateixi un representant amb ocasió o com a conseqüència de l'exercici de càrrecs electius o de representació sindical i de l'àmbit propi de la Junta de Personal.

e) Per a qualsevol acte de representació, els membres de la Junta de Personal o els delegats sindicals han de comunicar l'absència amb l'antelació suficient per evitar que es perjudiqui el servei públic. Han de presentar la declaració escrita d'utilització d'hores sindicals sempre que sigui possible abans de fer-les servir i d'una manera excepcional després.

L'Ajuntament ha de lliurar periòdicament a les seccions sindicals una llista de les hores del crèdit utilitzades per cada una de les persones que hi tenen dret.

#### Article 35

##### *Assemblees*

Les convocatòries d'assemblees són comunicades al Servei de Recursos Humans per escrit amb 48 hores d'antelació com a mínim. Si la comunicació es formula el dia anterior a un festiu, ha de comunicar-se a la vegada verbalment. Si 24 hores abans de la seva realització no s'hi ha fet cap objecció mitjançant comunicació motivada, es consideraran autoritzades. Amb caràcter general s'han de fer a les 14 hores.

Les assemblees que tractin temes de creació de plataforma i pactes s'han de fer a les 13.30 hores.

#### Article 36

##### *Dret d'afiliació i representació sindical*

1. Es garanteix el dret a la lliure sindicació i a l'organització del personal inclòs en aquest Conveni i també a la manifestació i a les aturades i que no sigui discriminat, perjudicat o sancionat per l'exercici dels drets sindicals.

2. Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats sindicals que hagin d'exercir responsabilitats sindicals o de representació, a qualsevol nivell organitzatiu, o que vulguin assistir a conferències o congressos poden disposar de les hores sindicals reconegudes així com de les acumulades corresponents a altres membres de la candidatura. A més se'ls concedeix un permís retribuït per a formació i acció sindical, quan el tema ho demani.

3. Prèvia comunicació de la persona interessada, la Secció de Personal ha de descomptar de la nòmina la quota sindical corresponent a la secció sindical que indiqui el treballador així com la corresponent a qualsevol altra organització o organisme associatiu.

#### Article 37

##### *Negociació col·lectiva*

Es fa amb la participació del Comitè d'Empresa. Hi pot assistir 1 assessor per central sindical, coalició o candidatura amb representació, amb veu però sense vot.

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouen dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres dels referits òrgans de representació. A aquest efecte, compten com

a hores de negociació totes les hores de cadascuna de les jornades laborals dels membres dels òrgans de representació que assisteixin a les sessions de negociació.

#### Article 38

##### Dret de vaga

1. Es garanteix el dret de vaga als empleats públics, segons els termes legals previstos.

2. En cas de vaga o assemblea, s'han de determinar els serveis mínims en cada cas d'acord amb la legislació vigent, i se n'ha d'informar als òrgans de representació.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

—1 El 2000 s'ha d'iniciar el procés de valoració de llocs de treball, amb la participació dels òrgans de representació.

—2 Durant la vigència d'aquest Conveni, pot negociar-se qualsevol assumpte no previst ni inclòs en els temes pactats aquí.

#### DISPOSICIONS FINALS

—1 En tots els procediments disciplinaris referits a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es dona audiència als òrgans de representació del personal, i sempre que sigui possible (quan no es tracti de fets puntuals) s'intenta dialogar-hi abans de l'inici de l'expedient.

—2 En les faltes disciplinàries del personal laboral, pel que fa a la tipificació, si no està prevista a la legislació laboral, cal atènyer-se al que disposa el Reglament del personal al servei de les corporacions locals (Decret 214/1990).

—3 L'aplicació d'aquests pactes preval sobre qualsevol altra norma de rang igual o inferior, vigent en la data de la firma, que reguli les matèries que s'hi han previst.

(01.057.012)

#### RESOLUCIÓ

de 21 de febrer de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 0809792).

Vist l'Acord de revisió de l'IPC del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 7 de juny de 2000, 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, i altres normes d'aplicació.

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC del Conveni col·lectiu de treball de

l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per a l'any 1999 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 21 febrer de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

#### ACORD

de revisió de l'IPC del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Grupo Freixenet, SA, per a l'any 1999.

Assistents: Arturo Ricarte Cuatrecasas i Nuria González Sabater, en nom i representació de la direcció de Comercial Grupo Freixenet, SA, amb domicili a Sant Sadurní d'Anoia.

Per l'altre part Albert Puyo, Carme Verge i Teresa Font, compareixen i

#### EXPOSEN:

Que reunits a les dependències de l'empresa el 5 de juny de 2000 i havent arribat a un acord total pel que fa a la revisió de les taules salarials per al 1999, segons el que estableix l'article 90 de l'Estatut dels treballadors vigent, acorden remetre al servei territorial de Treball el text íntegre a fi que sigui registrat a l'efecte legal corresponent i publicat en el butlletí oficial.

Sant Sadurní d'Anoia, 7 de juny de 2000

#### ANNEX 1

##### Taula salarial 1999

SBM=salari base mes; SBD=salari base dia.

Grup	SBM
<b>Grup A: tècnics titulats</b>	
Títol grau superior .....	277.707
Títol grau mitjà .....	246.891
Títol grau inferior .....	232.996
Cap secció .....	249.254
Encarregat celler i fàbrica .....	232.996
Encarregat de laboratori .....	232.996
Auxiliar de laboratori .....	181.116
<b>Grup B: administratiu</b>	
Director de departament .....	312.896
Cap superior .....	277.707
Cap de 1a .....	249.254
Cap de 2a .....	235.228
Oficial de 1a .....	220.794
Oficial de 2a .....	209.313
Auxiliar de 1a .....	194.597
Auxiliar de 2a (menor de 21 anys) .....	182.848
Aspirant 16 i 17 anys .....	149.346
<b>Grup C: comercials</b>	
Director .....	416.035
Subdirector .....	346.544
Delegat .....	281.256
Subdelegat .....	242.371
Cap de grup .....	214.126
Inspector .....	185.965
Viatjant + 5 anys .....	172.248

Grup	SBM
Viatjant 3 a 5 anys .....	161.089
Viatjant 1 a 3 anys .....	156.758
Viatjant - de 1 any .....	139.783
Viatjant fins 3 mesos .....	125.353
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising + 5 anys .....	133.754
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 4 a 5 anys .....	128.528
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 3 a 4 anys .....	123.087
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 2 a 3 anys .....	117.820
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 1 a 2 anys .....	108.863
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 6 mesos a 1 any .....	101.479
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising 3 a 6 mesos .....	92.399
<b>Promotora</b>	
i/o merchandising fins 3 mesos .....	86.774
Cap superior .....	268.641
Cap de vendes .....	237.825
Inspector de vendes .....	223.929
Corredores plaça .....	209.473
Viatjants .....	209.473

#### Grup D: subalterns

Conserge .....	184.235
Subaltern 1a .....	179.356
Subaltern 2a .....	174.296
Auxiliar subaltern .....	147.935

#### Grup

Grup	SBD
<b>Grup E: obrers</b>	
Nivell A .....	5.808
Nivell B .....	5.960
Nivell C .....	6.123
Nivell D .....	6.260
Mosso 16 anys G .....	4.870
Mosso 17 anys H .....	4.972
Nivell 0 (encarg.) .....	6.428

#### Premi vinculació

PD=pessetes/dia; PM=pessetes/mes.

	PD	PM
A partir del 2n any .....	226	6.869
A partir del 5è any .....	264	8.004
A partir del 8è any .....	393	11.917
A partir de l'11è any .....	486	14.753
A partir del 14è any .....	560	16.987
A partir del 17è any .....	633	19.228
A partir del 20è any .....	770	23.388

#### ANNEX (DE L'1.1 AL 31.12.99)

Prima assistència: 39 pessetas hora treballada.

Premio especial vinculació: 194.822 acumular 6.365

Primes fixes: 3,90%

Plus producció: 58 pessetes hora treballada.

#### Hores extraordinàries no estructurals 1999

N: normal; NF: normal festiva;

NCN: nocturna normal; NCF: nocturna festiva.

Categoria	N	NF	NCN	NCF
Nivell A .....	1.504	1.669	1.977	2.195
Nivell B .....	1.584	1.748	2.081	2.298
Nivell C .....	1.615	1.782	2.128	2.346
Nivell D .....	1.649	1.810	2.168	2.386