

## ANNEX 1

## Taula salarial

O1: oficial de primera i conductor; P: peó; E: encarregat.

Conceptes	O1	P	E
Salari base .....	89.591	81.446	111.989
Plus de conveni .....	36.945	34.982	42.391
Beneficis .....	9.986	9.138	11.402
Paga d'estiu .....	119.832	109.650	131.030

(99.278.046)

Conceptes	O1	P	E
Paga de Nadal .....	119.832	109.650	131.030
Plus d'assistència .....		10%	del salari base
Plus de feina tòxica .....		25%	del salari base
Plus de nocturnitat .....		25%	del salari base
Plus d'escombradora .....		25%	del salari base
Hores extres en dia feiner .....	1.867	1.696	2.054
Hores extres en dia festiu .....	2.239	2.037	2.468
Diumenges i dies festius .....	14.000	13.000	15.000

**RESOLUCIÓ**

de 6 de setembre de 1999, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Montgat (personal laboral) per al període 31.12.1998 a 31.12.2000 (codi de conveni núm. 0810432).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Montgat (personal laboral) subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 27 de gener de 1999, 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 de l'Ajuntament de Montgat (personal laboral) per al període 31.12.1998 a 31.12.2000 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, 6 de setembre de 1999

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ

Delegada territorial de Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Montgat (personal laboral) per al període 31.12.1998 a 31.12.2000

## CAPÍTOL 1

## Disposicions generals

## Article 1

## Àmbit territorial i personal

El present Conveni s'aplicarà en l'Ajuntament de Montgat i regularà les relacions de treball entre la Corporació i la totalitat del personal laboral amb l'Ajuntament, si no s'especifica res en contra.

S'exceptuen del present Conveni el personal de confiança política i el personal contractat en règim de prestació de serveis.

## Article 2

## Vigència i duració

El present Conveni serà vàlid després de la seva signatura per part dels delegats de personal i dels òrgans de representació de l'Ajuntament, i una vegada hagi estat aprovat pel Ple de la Corporació i publicat en el *Butlletí Oficial* de la província. La seva vigència inicial serà des del 31 de desembre de 1998 fins al 31 de desembre del 2000 i es prorrogarà automàticament si no és substituït per un de nou o denunciat per alguna de les parts.

Qualsevol de les 2 parts signants disposarà de 30 dies previs al final de la durada del Conveni per denunciar-lo.

Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou conveni, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives d'aquest acord.

## Article 3

## Condicions més beneficioses

Es garanteix el respecte als drets i les condicions més beneficioses per als treballadors adquirits abans de l'entrada en vigència del present Conveni per qualsevol contracte, acord o disposició.

Les condicions pactades en aquest Conveni no podran ésser inferiors a les establertes en els convenis sectorials.

## Article 4

## Comissió de Seguiment

En el termini de 15 dies comptadors des del següent al de l'aprovació d'aquest Conveni de l'Ajuntament es constituirà una comissió paritària per al control, seguiment i desenvolupament, si s'escau, de les normes que s'hi contenen, i també per al control dels serveis extraordinaris i altres aspectes afins.

La Comissió Paritària estarà integrada per 4 persones (titulars i suplents), 2 designades per la Corporació i 2 elegides pels delegats de personal d'entre els seus membres. De comú acord, es designarà un president, i els acords que s'adoptin quedaran reflectits en l'acta de la sessió corresponent i requeriran el vot favorable de la totalitat dels membres de la Comissió Paritària. La Comissió no pot prendre cap acord sense la presència dels 4 membres.

Les reunions se celebraran a petició de qualsevol de les parts quan la importància de l'assumpte a tractar així ho requereixi, i com a mínim 1 cop cada 2 mesos, llevat d'acord contrari.

Els acords que es prenguin com a conseqüència dels treballs de la Comissió Paritària podran incorporar-se a aquest Conveni. Els esmentats acords requeriran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia i seran d'aplicació l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial* de la província.

## CAPÍTOL 2

## Règim de treball

## Article 5

## Jornada de treball

Per al personal de l'Ajuntament s'estableixen amb caràcter general 1.490 hores anuals de treball.

## Article 6

## Horaris

S'aplicarà el següent horari:

a) Administració. De dilluns a divendres de 8 a 15 hores, disposant de 30 minuts d'entrada i sortida flexible a recuperar el mateix dia, amb 20 minuts per esmorzar (entre les 9.30 i les 11 hores del matí).

El personal d'administració realitzarà torns per cobrir amb 1 persona tots els dissabtes de les 9 a les 13.30 hores.

Per cobrir els torns dels dissabtes, anualment es farà una relació assignant cada dissabte a 1 persona i es reajustarà amb l'aprovació del quadre de vacances. En cas de baixa per malaltia o accident, el torn serà cobert pel següent de la llista o pactat entre 2 treballadors com a canvi de dissabte, quedant pendent de recuperar-lo treballant el primer dissabte que li toqui a la persona que ha cobert el dissabte.

Per demanar un canvi de dissabte es farà davant el Departament de Personal per escrit i amb una antelació mínima de 2 dies hàbils.

Per tal de complir el còmput anual, entre els dies 1 de juliol i 31 d'agost l'horari de treball serà de les 8 a les 14 hores, amb flexibilitat de 30 minuts a l'entrada i a la sortida.

b) Brigada. De dilluns a divendres de les 8 a les 15 hores, amb 20 minuts per esmorzar.

Els dissabtes s'establiran torns de treball de manera que sempre hi hagi 1 persona i l'horari serà de 9 a 12 hores.

Per cobrir els torns dels dissabtes, anualment es farà una relació assignant cada dissabte a 1 persona i es reajustarà amb l'aprovació del quadre de vacances. En cas de baixa per malaltia o accident, el torn serà cobert pel següent de la llista o pactat entre 2 treballadors com a canvi de dissabte, quedant pendent de recuperar-lo treballant el primer dissabte que li toqui a la persona que ha cobert el dissabte.

Per demanar un canvi de dissabte es farà davant el Departament de Personal per escrit i amb una antelació mínima de 2 dies hàbils.

Entre els dies 1 de juliol i 31 d'agost, per tal de complir el còmput anual, l'horari serà de les 8 a les 14 hores.

c) Conserges. Quant als conserges que presen ten els seus serveis a diferents centres municipals, el seu horari es regirà segons les condicions del contracte laboral, sense superar les 1.490 hores anuals, o bé es pactarà amb els responsables del centre de destinació o bé amb el regidor de l'àrea a través del Departament de Recursos Humans. Les obligacions i l'horari a atendre mai no seran responsabilitats que excedeixin la seva qualificació professional.

d) Serveis Socials. De dilluns a divendres de les 8 a les 15 hores amb 20 minuts per esmorzar, més 18 hores a compensar anuals.

e) Manteniment. De dilluns a divendres de les 8 a les 15 hores amb 20 minuts per esmorzar, més 18 hores a compensar anuals.

f) Serveis d'Esports. Amb caire general l'horari del personal de l'àrea es regirà segons les condicions del contracte laboral, sense superar les 1.490 hores anuals, o bé es pactarà amb el regidor de l'àrea a través del Departament de Recursos Humans, amb 20 minuts per esmorzar.

#### Article 7 Calendari laboral

Serà d'aplicació el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya amb les festes assenyalades al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, les que derivin de la Llei de la funció pública i el Dissabte Sant.

#### Article 8 Vacances

Tindran una durada d'1 mes natural a realitzar preferentment entre els dies 1 de juny i 15 de setembre i començaran sempre en dia laborable per al treballador.

Si el servei ho permet es podran realitzar al llarg de l'any o fraccionades en 2 quinzenes.

El pla de vacances serà concertat abans del dia 30 d'abril de l'any en curs. Podrà ser modificat en casos justificats a petició del treballador, sempre que el canvi no alteri el funcionament del departament afectat.

#### Article 9 Llicències i permisos retribuïts

Tots els treballadors al servei de l'A juntament podran absentar-se del treball, amb notificació prèvia de 2 dies hàbils, al Departament de Recursos Humans, sense pèrdua de drets ni de retribucions, per alguns dels següents motius:

a) Pel naixement o adopció d'un fill o per la mort o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils si el succés es produeix a la mateixa localitat o província de Barcelona, 3 si ocorre en una altra

província de Catalunya i fins a 5 si és en una altra localitat fora de Catalunya.

Tota referència al cònjuge i als seus familiars per consanguinitat o afinitat s'entendrà aplicable a la parella estable del treballador i els seus familiars, entenent-se per parella estable aquella que convisqui conjugalment amb el treballador, havent d'estar ambdós empadronats en el mateix domicili. Quan es doni aquest supòsit, s'haurà de formalitzar una declaració jurada sobre això.

De totes les llicències retribuïdes se'n lliurarà còpia a l'òrgan de representació dels treballadors.

b) Per traslladar-se de domicili dins un mateix municipi, 1 dia hàbil, 2 dies si comporta trasllat a una altra localitat de la província i 4 si és fora de la província.

c) Per assistir a exàmens finals o eliminadors de matèria, en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

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

Es disposarà de 9 dies de permís a l'any per a assumptes personals sense justificació. Es demanaran amb 2 dies hàbils d'antelació i procurant que no afecti el normal desenvolupament del servei. Per a Nadal i Setmana Santa es confeccionarà un quadre de vacances.

Els dies 24 i 31 de desembre seran dies de permís per a tot el personal (excepte quan siguin festius), dies que es descomptaran dels 9 dies d'assumptes propis, i excepte per al personal de la Policia Local i per al Servei d'Informació i Registre General, per al qual es confeccionarà un quadre de personal rotatiu, i el treballador que hagi de cobrir 1 d'aquests dies recuperarà 1 dia d'assumptes propis. Els treballadors que per les seves funcions no els puguin fer els faran en data posterior. Els dies personals no es podran acumular al període de vacances, ni se'n podran fer més de 4 de seguits o interromputs per enllaçar-los amb festius o ponts.

Es concedirà llicència per fer estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

Per raó de matrimoni o convivència de fet, justificant en aquest darrer cas 1 any de convivència, es té dret a una llicència de 15 dies. En cas de nova convivència de fet abans d'haver transcorregut 3 anys de l'anterior no es tindrà dret a aquest permís.

En cas de part les dones tenen dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a les 18 setmanes. El període de llicència es distribueix a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús d'aquestes setmanes per tenir cura del fill.

En el supòsit que el pare i la mare treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi, com a màxim, de les 4 últimes setmanes de llicència, sempre que siguin ininterrompudes i al final del període esmentat, menys quan en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare impliqui un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de 9 mesos, la suspensió tindrà una dura-

da màxima de 16 setmanes, comptades a la elecció del treballador, bé des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és major de 9 mesos i menor de 5 anys, la suspensió tindrà una durada màxima de 6 setmanes. En el supòsit que el pare i la mare treballin, només 1 d'ells pot exercir aquest dret.

El treballador amb un fill de menys de 9 mesos té dret a 1 permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si el pare i la mare treballen en la Corporació, 1 dels 2 podrà exercir aquest dret.

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

#### Article 10 Llicències per hores sindicals

Per funcions sindicals disposarà de 16 hores mensuals cadascun dels delegats per tal de desenvolupar les seves funcions, que podran acumular-se en 1 d'ells veient-se reduïdes en l'altre. En aquestes hores no s'hi computaran les emrades en reunions convocades a instància de la Corporació ni en les negociacions col·lectives.

#### Article 11 Excedències

El personal tindrà dret a excedència en els casos i les condicions establerts en la legislació vigent.

#### Article 12 Baixes per malaltia

En els casos de baixa laboral per malaltia o accident, a tots els treballadors inclosos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni els serà abonat el 100 % de la mensualitat real. En cas de malaltia, si esdevé abans de les vacances pot ser al·legada com a motiu per a la modificació del període de vacances. Si esdevé durant les vacances, aquestes no poden ser interrompudes.

Les festes acumulades per excés d'hores treballades o el període de vacances mai no es podran incloure en el període de baixa per malaltia o accident. Quan la baixa afecti dies no laborals no es té dret a cap compensació posterior.

El primer dia de la baixa s'avisarà al Departament de Recursos Humans i el tercer dia s'haurà de fer arribar a l'empresa la baixa mèdica. La baixa serà amb data del primer dia.

Les confirmacions de situacions d'incapacitat temporal s'hauran de presentar cada setmana al cap de l'àrea corresponent i aquest la farà arribar immediatament al Departament de Recursos Humans.

#### Article 13 Treballadors en servei militar o prestació social substitutòria

Als treballadors que es trobin prestant el servei militar o la prestació social substitutòria,

amb una antiguitat mínima de 2 anys a l'Ajuntament, els seran abonades les pagues extraordinàries mentre duri la seva situació.

#### Article 14

##### *Rescissió i no renovació de contractes*

De la rescissió de contractes i de la no renovació dels que finalitzen es donarà compte per escrit als delegats de personal, explicant-ne els motius, al mateix temps que als afectats.

#### Article 15

##### *Selecció, mobilitat i ascensos del personal*

La Corporació informará els delegats de personal dels trasllats, fent constar les circumstàncies que els motiven. Abans de la comunicació oficial a l'interessat es reunirà la Comissió de Seguiment del Conveni per tal d'estudiar els motius de la decisió.

En el tribunal qualificador per a la selecció i la contractació de personal estarà present 1 delegat del personal, amb veu i vot, segons la legislació vigent.

L'oferta pública de treball per a l'any serà aprovada junt amb el pressupost.

També s'haurà de comunicar prèviament als delegats de personal les propostes d'ascens.

#### Article 16

##### *Contractacions*

En els supòsits de contractació laboral temporal per al desenvolupament de llocs de treball permanents, l'Ajuntament proveirà definitivament la plaça en un termini improrrogable de 2 anys a comptar des de la incorporació per primera vegada a l'esmentada plaça, amb l'excepció dels que les seves clàusules contractuals ho impedeixin.

La transformació en indefinit de qualsevol contracte temporal subscrit amb l'Ajuntament comportarà automàticament el reconeixement de l'antiguitat.

#### Article 17

Promoció interna i gratificacions per treballs de categoria superior

La promoció interna per al personal laboral d'aquest Ajuntament es farà d'acord amb la legislació vigent. Amb caràcter general la normativa d'aplicació és la següent: Llei 30/1984, de 2 d'agost, Decret 214/1990, de 30 de juliol, i Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

La promoció es podrà basar entre d'altres en l'esforç professional, l'històric professional, la carrera, la formació i qualificació adquirides, tenint en compte l'antiguitat.

Quant a la titulació requerida pels diversos grups de classificació, s'instarà els organismes oficials per tal que promoguin títols reconeguts que es corresponguin amb els ensenyaments especialitzats en Administració pública.

Quan algun treballador realitzi tasques corresponents a categories superiors consolidades, percebrà els emoluments que corresponguin a les funcions efectivament realitzades, sempre que aquesta situació excedeixi 1 mes i excepte suplències en vacances.

En cap cas, cap treballador farà una feina inferior a la seva categoria d'una manera continuada.

#### Article 18

##### *Seguretat i higiene*

En totes les matèries que afectin la seguretat

i higiene en el treball seran d'aplicació les disposicions de les ordenances generals sobre aquests temes i la Llei de prevenció de riscos laborals.

En tots els centres de treball hi haurà una farmaciola d'urgència totalment equipada.

Al personal comprès en l'àmbit del present Conveni es practicarà amb caràcter voluntari, en funció de la feina que realitzi i amb càrrec a la Corporació, una revisió mèdica anual. Especialment, dins la revisió mèdica general, serà important una completa exploració oftalmològica de totes les persones que treballin amb pantalles d'ordinador. Els resultats s'enviaran directament des del centre de revisió al centre de treball, que els farà arribar al treballador en el mateix sobre tancat.

Totes les pantalles dels ordinadors de les dependències municipals disposaran dels filtres i vidres antireflectants necessaris per reduir al màxim els seus efectes nocius.

S'abonarà un import fix de 6.000 pessetes en concepte de vidres per a les ulleres o lents de contacte.

A les dependències de la Brigada Municipal haurà d'haver-hi, com a mínim:

- 2 rentamans,
- 1 plat de dutxa amb aigua calenta,
- 1 WC,
- 1 taquilla per a cada membre de la Brigada, material sanitari (sabó per a les mans i per a la dutxa, paper higiènic, etc.),
- 1 tauler d'informació.

Com en qualsevol dependència municipal, la neteja del vestidor serà a càrrec de la Corporació.

#### Article 19

##### *Roba de feina*

La Corporació es compromet a facilitar a tot el personal que per raó del seu treball ho necessiti, sigui de plantilla o contractat per més o menys temps, la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició immediata de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada. Seguidament s'enumeren les peces:

Personal de la Brigada

- 2 camises d'estiu,
- 2 camises d'hivern,
- 2 pantalons d'estiu,
- 2 pantalons d'hivern,
- 1 calçat d'estiu,
- 1 calçat d'hivern,
- 1 caçadora cada 2 anys,
- 1 anorac cada 2 anys,
- 1 botes d'aigua cada 2 anys,
- 1 impermeable sempre que calgui.

Conserges Administració

- 1 bata d'estiu blava,
- 1 bata d'hivern blava.

Monitors poliesportiu

- Hivern:
- 1 xandall d'hivern,
- 1 parell de sabates esport (vambes),
- 1 polo d'hivern,
- 2 samarretes d'estiu,
- 1 pantaló curt.

Estiu:

- 2 samarretes de màniga curta,
- 1 pantaló curt,
- uns mitjons d'estiu.

Conserges poliesportiu

- 1 xandall,
- unes vambes,

- 1 polo d'hivern,
- 2 samarretes d'estiu,
- 1 pantaló curt.

Treballadora familiar

- 2 bates d'estiu cada any,
- 2 bates d'hivern cada any,
- guants adequats o la seva feina.

Per a la selecció de la roba de treball, es consultarà amb els delegats de personal.

#### CAPÍTOL 3

##### *Drets econòmics*

#### Article 20

##### *Retribucions*

Anualment es negociarà l'increment de les retribucions, que en cap cas serà inferior al que vingui determinat en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any que correspongui.

Es respectaran les situacions personals que siguin, en conjunt i des del punt de vista de les percepcions, més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, i es mantindran estrictament "ad personam".

Tots els conceptes retributius hauran d'especificar-se de forma clara i inequívoca en la nòmina, que estarà a disposició de l'interessat cada fi de mes.

En cas que algú volgués rebre la nòmina per correu, haurà de fer-ho saber al Departament de Recursos Humans per tal de poder fer aquest tràmit.

El personal contractat rebra el 100 % de les retribucions que correspondrien a un funcionari que ocupés la plaça.

Les nòmines seran entregades respectant el dret a la intimitat de cada treballador.

#### Article 21

##### *Antiguitat*

Per a tot el personal laboral es reconeix l'antiguitat a tots els efectes des del primer contracte que van signar amb efectes econòmics des del primer dia de la relació de treball.

L'import dels triennis es calcularà d'acord amb el seu règim.

#### Article 22

##### *Supressió de serveis extraordinaris*

Conscients les parts de la greu situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió total dels serveis extraordinaris excepte en aquells departaments en què la prestació dels seus serveis habituals els obliga a realitzar algunes tasques fora del seu horari habitual. Aquest fet serà determinat en cada cas per la Corporació.

En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència, establerts segons criteri de la Corporació per als supòsits següents:

- a) En els supòsits de causes imprevistes de malaltia o accident.
- b) Canvi de torn de treball.
- c) Causes de força major.

Prioritàriament caldrà contractar temporalment i/o parcialment, tal com preveuen les lleis vigents, abans que el personal de plantilla hagi de realitzar hores extres, escollint-se les persones mitjançant les proves selectives i confeccionant llistes d'espera o pel procediment d'urgència, sempre que sigui possible.

La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà del nombre de tot el que es disposa en els apartats 2 i 3 de l'article 35 de l'Estatut dels treballadors. El control serà establert diàriament pel cap de l'àrea i el Departament de Recursos Humans, i se n'informarà els delegats de personal.

La prestació de serveis extraordinaris es compensarà per dies festius d'acord amb el barem següent:

Per cada hora de servei extraordinari prestat: 1,37 hores festives.

Per cada hora de servei extraordinari prestat en dia festiu: 1,45 hores festives.

Les hores acumulades per aquest motiu, i que es vulguin compensar amb dies de festa, s'hauran de fer com a màxim dintre del mes següent i no es podran acumular en vacances, ponts o assumptes propis més de 4 dies seguits.

S'haurà de sol·licitar al cap de Recursos Humans el dia o dies en què es compensaran, com a mínim 2 dies abans de la data.

#### Article 23 *Nocturnitat*

La nocturnitat està destinada a retribuir aquella jornada de treball que es realitza entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Aquest plus de nocturnitat ha de ser reconegut mitjançant pacte individual o col·lectiu, el qual establirà en cada cas la quantitat salarial en què es tradueix. A aquest import li serà aplicat l'IPC corresponent a cada exercici econòmic.

Mitjançant Pacte de data 12 de maig de 1997 els conserges del poliesportiu tenen establerta una quantitat en concepte de plus de nocturnitat, les condicions del qual vénen regulades en l'esmentat pacte.

#### Article 24 *Prolongació de la jornada*

Aquest concepte retribueix els treballs realitzats per sobre de les 1.490 hores de treball anuals, fixades en aquest Conveni, i que afectarà tots els treballadors que ho pactin amb l'empresa a proposta d'aquesta i com a conseqüència del lloc de treball.

Aquest concepte serà pactat entre les parts afectades i s'estipularà un preu fix anual per a cada treballador, el qual serà actualitzat cada any amb l'IPC de l'exercici econòmic corresponent, i serà pagador només en cas de complir-se.

La Corporació es reserva el dret de revocar unilateralment la consecució i el corresponent pagament de la prolongació de jornada si no es compleixen els objectius.

#### Article 25 *Productivitat*

Es podrà crear a criteri de la Corporació el plus de productivitat.

Aquest retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb què el treballador desenvolupa el seu lloc de treball.

L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de les circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

#### Article 26 *Valoració dels llocs de treball*

L'Ajuntament posarà en marxa aquesta valoració, a proposta dels delegats de personal, com a fi d'un procés que preveurà l'estructuració

de l'organigrama municipal i la definició dels llocs de treball.

L'Ajuntament es reserva la facultat de contractar els serveis de 5 tècnics per tal de realitzar l'estudi de valoració de llocs de treball a l'organisme o empresa que vulgui. Aquest treball s'iniciarà en la data que sigui possible.

#### Article 27 *Normes per a l'ús de fitxes de control de presència*

—1 Per tal de realitzar el control de presència, el personal que presta els seus serveis a l'Ajuntament serà dotat d'una fitxa personal amb un número que indica la persona a la qual correspon.

—2 La pèrdua o deteriorament per qualsevol causa s'ha de comunicar al Departament de Personal.

—3 La utilització de la fitxa per al control de presència està condicionada a aquells rellotges situats en els edificis on estigui adscrit el personal i queda prohibida la seva utilització en rellotges d'altres edificis municipals, llevat que s'hi estigui de servei o que no hi hagi rellotge en l'edifici propi.

El Departament de Recursos Humans farà arribar trimestralment, mitjançant el cap del departament corresponent, a cada empleat municipal, una relació individualitzada dels marcatges fets durant el trimestre amb el còmput d'hores no realitzades des de l'1 de gener de l'exercici corresponent.

A partir de la data de recepció per part de la direcció d'àrea de la totalitat dels resums horaris, els empleats disposaran de 10 dies laborals per corregir possibles errors materials detectats mitjançant un escrit al Departament de Personal.

Rectificats els errors, el resum trimestral esdevé definitiu, i s'hi reflectiran les hores no realitzades des de l'1 de gener de l'exercici corresponent. Els interessats, en el termini de 5 dies laborals, hauran de comunicar, mitjançant un escrit dirigit al Departament de Personal i conformat pel corresponent cap de departament, el dia o dies en els quals es compensarà el dèficit horari acumulat sempre que sigui de 12 hores o menys. El Departament de Personal, amb relació a les hores pendents, ha de seguir la normativa següent:

a) Més de 12 hores de dèficit acumulat: es procedirà a la deducció en la nòmina de la totalitat del dèficit acumulat.

b) 12 hores o menys de dèficit: no hi haurà descompte fins a l'acabament del mes de desembre de l'exercici corresponent; llavors es procedirà al descompte retributiu en nòmina del total del dèficit acumulat.

c) La reiteració de més de 2 descomptes consecutius en nòmina o 3 de no consecutius durant un mateix any natural implica que els incompliments horaris tindran la qualificació de repetits i produiran l'adopció de mesures disciplinàries. —4 Tots els treballadors municipals estan obligats a marcar. L'ús indegut o la manca de marcatge poden donar lloc a responsabilitats.

L'encobriment per part del cap de l'àrea de les irregularitats de la resta de treballadors d'aquesta implicarà una responsabilitat directa del primer.

L'ús d'aquestes normes només es farà efectiu en el moment en què la Corporació instal·li rellotges a tots els centres de treball. Resten per tant obligats a fixar tots els treballadors sotmesos a aquest Conveni.

#### Article 28 *Pagues extraordinàries*

S'abonarà a tot el personal una paga extraordinària en el mes de juny i una altra el mes de desembre, que seran fetes efectives abans de l'1 de juny i l'1 de desembre, respectivament.

#### Article 29 *Desplaçaments i dietes*

Les despeses per desplaçaments en transport públic seran abonades pels imports justificats: tiquets de tren, metro, autobús, taxi, etc., prèvia proposta de despesa.

Sempre que sigui possible s'utilitzarà el mitjà de transport més econòmic.

Si el desplaçament és amb el vehicle particular del treballador, també seran abonades per l'import establert per la Generalitat de Catalunya per a cada quilòmetre. En les despeses s'inclourà el pagament justificat per estacionament del vehicle o per peatges de túnels, autopistes, etc.

Si per la seva feina concreta un treballador hagués de fer ús del seu vehicle particular cada dia, arribarà prèviament a un acord amb el regidor responsable de l'àrea i el cap de Recursos Humans.

Les dietes seran pels imports aprovats per la Generalitat de Catalunya per a les indemnitzacions per raó de serveis del seu personal.

#### Article 30 *Gratificacions per treballs de categoria superior*

La mobilitat funcional dels treballadors laborals es regirà per l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, la mobilitat geogràfica dels treballadors laborals es regirà per l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Quan algun treballador realitzi tasques corresponents a categories superiors consolidades, percebrà els emoluments que corresponguin a les funcions efectivament realitzades, sempre que aquesta situació excedeixi 1 mes i excepte suplències en vacances.

#### Article 31 *Règim disciplinari*

El règim disciplinari del personal laboral està subjecte al que disposa l'Estatut dels treballadors pel que fa a l'acomiadament disciplinari, i s'aplicarà per analogia el règim disciplinari previst per als funcionaris per a totes aquelles faltes que no impliquin l'acomiadament.

Per als laborals, les sancions són revisables per la jurisdicció laboral, si bé el treballador haurà de presentar abans un escrit de reclamació prèvia.

De totes les sancions i expedients es donarà coneixement previ als delegats de personal. En els casos d'obertura d'expedients es donarà audiència i vista de l'expedient per 10 dies, abans de la proposta de resolució.

#### CAPÍTOL 4 *Prestacions socials*

#### Article 32 *Premi d'antiguitat*

Els treballadors en actiu que compleixin 25 anys de serveis prestats en aquest Ajuntament seran homenatjats amb una retribució econòmica equivalent a 1 mensualitat.

#### Article 33 *Gratificació per jubilació*

S'abonarà l'import íntegre de l'últim mes en

què es produeixi la jubilació forçosa, així com l gratificació igual a 1 mensualitat.

#### Article 34

##### *Jubilació*

La jubilació forçosa es produirà efectivament el dia que el treballador arribi a l'edat reglamentària.

#### Article 35

##### *Defuncions*

En cas de defunció s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi.

#### Article 36

##### *Formació professional*

La Corporació assegurarà, a petició dels seus treballadors, una formació teòrica i pràctica permanent a través de cursos d'especialització i perfeccionament i programes adequats a les exigències dels serveis, a càrrec de la Corporació.

Sempre que sigui possible es faran les classes dins la jornada laboral, amb l'obligatorietat d'assistir-hi un cop aprovada la inscripció, quan no en resultin perjudicats els serveis.

La Corporació facilitarà l'assistència dels treballadors municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions o ens públics, a les jornades, seminaris i activitats relacionades directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, abonant anticipadament les despeses d'inscripció.

La Corporació tindrà cura de l'ensenyament i perfeccionament de la llengua catalana per part dels treballadors, mitjançant l'organització de cursos, en la mesura que sigui possible.

#### Article 37

##### *Bestretes*

Cada treballador podrà obtenir, en concepte de bestreta, fins a 250.000 pessetes, que haurà de retornar en un termini màxim de 12 mesos, a la seva conveniència.

No podran coincidir 2 bestretes.

No es podran demanar més de 500.000 pessetes en 3 anys a partir de la primera sol·licitud.

Hi haurà una disposició màxima per part de la Corporació de 2.000.000 de pessetes per fer front a aquest concepte.

Aquests imports es revisaran anualment segons l'IPC.

#### Article 38

##### *Invalidesa i pensions*

L'Ajuntament cobrirà en concepte de préstec el temps que passi entre la jubilació i el moment en què el treballador comenci a cobrar la seva pensió, amb garanties de devolució.

#### Article 39

##### *Asegurances*

L'Ajuntament subscriurà, immediatament després de la signatura d'aquest Conveni, una pòlissa d'assegurança de vida i accidents que cobreixi tot el personal al servei de l'Ajuntament, així com una pòlissa de responsabilitat civil a favor de tots els treballadors de l'Ajuntament i per a la seva defensa i assessorament en qualsevol conflicte judicial derivat de la tasca realitzada, incloent-hi les costes judicials.

Les pòlisses garantiran, com a mínim, 5.000.000 de pessetes en cas de mort per accident laboral i 10.000.000 de pessetes en cas d'invalidesa per accident laboral.

#### CAPÍTOL 5

##### *Drets sindicals*

#### Article 40

##### *Garanties de l'acció sindical*

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

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

Els treballadors pertanyents a una central sindical tenen dret a formar secció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Conveni, a la legislació que sigui d'aplicació i, especialment, en l'Estatut dels treballadors.

#### Article 41

##### *A ssemblees*

Amb la notificació prèvia a l'alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment. La seva duració no excedirà el que marqui la llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores setmanals.

#### Article 42

##### *Drets i facultats dels delegats de personal*

Els drets i facultats dels delegats de personal són els recollits en el present Conveni, en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de la llibertat sindical. Entre d'altres, els que fan referència a:

- Rebre informació.
- Informar prèviament.
- Control i vigilància sobre el compliment de la normativa laboral.
- Negociació col·lectiva.
- Participar en la gestió d'obres socials dels treballadors.
- Lliure relació amb els representants de la Corporació.
- Control de les condicions d'higiene i seguretat.
- Col·laborar en l'establiment de mesures de millora en el treball.
- Participar en la fixació dels serveis mínims.
- Disposar del temps legal per desenvolupar les seves funcions.
- Col·laborar en la confecció de les bases per a la contractació de personal.

(99.298.052)



## DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT

### CORRECCIÓ D'ERRADES

al Decret 275/1999, de 13 d'octubre, de modificació del Decret 226/1987, de 9 de juny, de declaració de les reserves naturals parcials del Delta del Llobregat de la Ricarda-Ca l'A rana i el Remolar-Filipines (DOG núm. 3005, pàg. 13925, de 29.10.1999).

Havent observat una errada en el text del Decret esmentat, publicat al DOGC núm. 3005, de 29 d'octubre de 1999, se'n detalla la correcció oportuna:

A la pàgina 13925, a l'article 1, on diu:

"2.3 (...) excepte quan s'hagin de realitzar obres o actuacions d'interès públic de primer ordre, com són les que es deriven del projecte aprovat en data 20 de novembre de 1998", ha de dir:

"2.3 (...) excepte quan s'hagin de realitzar obres o actuacions d'interès públic de primer ordre, com són les que es deriven del Conveni de cooperació en infraestructures i medi ambient al Delta del Llobregat, de 16 d'abril de 1994, com ara les resultants del projecte aprovat en data 20 de novembre de 1998".

Barcelona, 11 de novembre de 1999

MARTA LACAMBRA I PUIG  
Secretària general

(99.316.060)

