

DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

RESOLUCIÓ

ARP/3043/2006, de 8 de setembre, de canvi de titularitat d'una concessió administrativa de cultius marins del terme municipal de Deltebre.

El titular de la concessió administrativa corresponent a la quadrícula núm. 4 del polígon de viviers de cultiu Tortosa A, de Deltebre, ha sol·licitat canviar-ne la titularitat.

La tramitació de l'expedient s'ha realitzat d'acord amb el que disposen la Llei 23/1984, de 25 de juny, de cultius marins (BOE núm. 153, de 27.6.1984); la Llei 1/1986, de 25 de febrer, de pesca marítima de Catalunya (DOGC núm. 658, de 7.3.1986), i el Decret 9/1987, de 15 de gener, sobre cria i recollida de marisc (DOGC núm. 798, de 2.2.1987). A més, s'ha acreditat la transmissió de la propietat del viver mitjançant la documentació admesa en dret.

En conseqüència, a proposta de la Direcció General de Pesca i Afers Marítics,

RESOLC:

Article 1

Es declaren el senyor Julián Albújar Asparo i la societat Cademar, SCCRL, titulars de la concessió administrativa de la quadrícula núm. 4 del polígon de viviers de cultius Tortosa A, de Deltebre.

Article 2

Els nous titulars se subroguen en el termini, els drets i les obligacions del titular anterior, i estan obligats a observar les disposicions vigents sobre aquesta matèria.

Barcelona, 8 de setembre de 2006

JORDI WILLIAM CARNES I AYATS
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(06.242.081)

RESOLUCIÓ

ARP/3044/2006, de 12 de setembre, de canvi de titularitat de dues concessions administratives de cultius marins del terme municipal de Deltebre.

Els hereus del titular de les concessions administratives corresponents a les quadrícules núm. 1 i 14 del polígon de viviers de cultiu Tortosa A, de Deltebre, han sol·licitat canviar-ne la titularitat a causa de la mort del seu titular.

La tramitació de l'expedient s'ha realitzat d'acord amb el que disposen la Llei 23/1984, de 25 de juny, de cultius marins (BOE núm. 153, de 27.6.1984); la Llei 1/1986, de 25 de febrer, de pesca marítima de Catalunya (DOGC núm. 658, de 7.3.1986), i el Decret 9/1987, de 15 de gener, sobre cria i recollida de marisc (DOGC núm. 798, de 2.2.1987). A més, s'ha acreditat la transmissió de la propietat dels viviers mitjançant la documentació admesa en dret.

En conseqüència, a proposta de la Direcció General de Pesca i Afers Marítics,

RESOLC:

Article 1

Es declara els senyors Ramon Carles Gilabert, Francesc Carles Gilabert, Juan Míguel Carles Gilabert i Jesús Carles Gilabert titulars de les concessions administratives de les quadrícules núm. 1 i 14 del polígon de viviers de cultius Tortosa A, del terme municipal de Deltebre.

Article 2

Els nous titulars se subroguen en el termini, els drets i les obligacions del titular anterior, i estan obligats a observar les disposicions vigents sobre aquesta matèria.

Barcelona, 12 de setembre de 2006

JORDI WILLIAM CARNES I AYATS
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(06.251.070)

✱

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3032/2006, de 24 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de Martorell per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805332).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de Martorell subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 d'octubre de 2004 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de Martorell per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0805332) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 24 de gener de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports (Martorell) per als anys 2004-2007

Àmbit territorial

Article 1

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és aquell en què es desenvolupa l'activitat del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de Martorell.

Article 2*Ambit de personal*

Aquest Conveni afecta els treballadors contractats en règim laboral pel Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de Martorell.

No obstant això, queden exclosos del present Conveni:

- Els càrrecs directius del Patronat.
- El personal eventual o de confiança.
- El personal contractat mitjançant contracte de prestació de serveis.
- El personal contractat laboralment pel Patronat com a conseqüència de plans d'ocupació o projectes subvencionats per entitats públiques, organismes de l'Estat, de la Comunitat Autònoma, etc.

*Vigència***Article 3**

El present Conveni té un període de vigència de 4 anys i entra en vigor a partir de la seva publicació en el *Butlletí Oficial* de la província, amb efectes des del dia 1 de gener de 2004.

El Conveni es prorroga anualment, tret que qualsevol de les parts el denunciï amb un mínim de 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment o a la de qualsevol de les seves prorroques.

*Compensació***Article 4**

Els acords establerts en el present Conveni absorbeixen i compensen les millores que es puguin determinar per qualsevol disposició obligatòria.

*Drets i deures derivats del contracte***Article 5***Prevenió de riscos laborals*

El treballador, en la prestació dels seus serveis, té dret a una prestació eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals i està obligat a observar les mesures legals i reglamentàries a aquest efecte.

Article 6*Comitè de Seguretat i Salut*

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos. Estarà integrat pel director del Patronat, la persona que tingui assignada la funció de prevenció de riscos laborals a l'empresa i 2 delegats de prevenció de riscos designats pel Comitè de Personal entre els seus integrants.

Article 7*Reconeixement mèdic anual*

L'empresa es compromet a realitzar un reconeixement mèdic complet a l'any a tots els treballadors complint els requisits establerts a la normativa vigent en relació a la salut laboral i a la prevenció de riscos laborals.

Article 8*Responsabilitat civil*

L'empresa disposarà de les pòlisses d'asseguracions necessàries per cobrir la responsabilitat civil de tot el personal, així com per donar com-

pliment a la normativa vigent en matèria de salut laboral.

*Direcció i control de l'activitat***Article 9***Direcció i control de l'activitat*

El treballador està obligat a realitzar la feina convinguda sota el comandament directe de la Direcció del Patronat o de la persona a qui s'hagi delegat.

a) L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, d'acord amb aquest Conveni.

b) La Direcció del Patronat pot adoptar les mesures de vigilància i control que cregui oportunes per tal de verificar el compliment, per part del treballador, de les seves obligacions i deures laborals.

c) Amb caràcter general, tot el personal de l'empresa inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni té l'obligació de:

1. Comunicar a la Direcció del Patronat, dins dels 5 dies següents d'haver-se produït, els canvis de domicili i les modificacions hagudes a la seva família que puguin afectar les relacions de treball amb l'empresa.

2. Usar la roba de treball durant la feina, la qual ha de ser subministrada per l'empresa d'acord amb l'annex 1 del present Conveni.

3. Conèixer, respectar i complir les normes i procediments organitzatius generals de l'empresa, i els específics del seu lloc de treball.

4. Conèixer, respectar i complir les normes i els procediments en matèria de prevenció de riscos aplicables al seu lloc de treball. Participar en els cursos de formació interna que realitzi el Patronat i que coincideixin amb el seu horari feiner.

*Promoció professional***Article 10***Promoció professional*

El Patronat es compromet a potenciar la promoció interna, vertical i restringida, donant prioritat a l'experiència, la formació i els mèrits a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria, sempre dintre dels límits legals establerts per a la provisió de llocs de treball i ingressos en l'Administració pública.

a) Les categories professionals i els criteris d'ascens a l'empresa s'ha d'acomodar a regles comunes per als treballadors d'ambdós sexes.

b) Les categories professionals acollides per aquest Conveni són les següents:

- Secretari/ària tècnic/a
- Metge/essa
- Responsable d'àrea
- Monitor/a
- Monitor/a específic/a
- Monitor/a-socorrista
- Col·laborador/a
- Administratiu/iva
- Auxiliar administratiu/iva
- Conserge
- Mantenidor/a

c) Les categories es classifiquen, a efectes de promoció interna, en els següents grups:

- Grup A: secretari/ària tècnic/a i metge/essa.
- Grup B: responsable d'àrea.
- Grup C: monitor/a, administratiu/iva, mantenidor/a.

Grup D: monitor/a-socorrista, auxiliar administratiu/iva, monitor/a específic/a i conserge.

Grup E: col·laborador/a.

d) La promoció interna sempre es destina a les persones que ocupin un lloc de treball en una de les categories dels nivells inferiors als que s'hagin de proveir, les quals, a més a més, han de complir els requisits que s'estableixin en les bases de la convocatòria de la plaça a proveir.

e) Durant el període de vigència del present Conveni el Patronat realitzarà, com a mínim, els següents processos de promoció interna: primer semestre de l'any 2005, 2 places de mantenidor.

f) Les bases d'aquestes promocions seran consensuades amb la representació sindical.

g) Quan es produeixi la necessitat de proveir places vacants en la plantilla de personal, ja sigui per baixes en la plantilla de personal o per generació de noves, abans de procedir a la determinació dels processos de selecció a aplicar, per part de la Direcció del Patronat es demanarà informe al Comitè de Personal.

Article 11*Grau personal*

a) Cada categoria professional es classificarà en nivells.

b) Tots els treballadors amb contractació indefinida tindran un grau personal que es correspondrà amb algun dels nivells en què es classifiquin els llocs de treball.

c) Els intervals de grau dintre de cada categoria professional els determinarà l'òrgan de govern competent del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports, previ informe de la Comissió de Seguiment del Conveni.

d) El grau personal s'assoleix pel desenvolupament d'un o més llocs del nivell corresponent durant 2 anys continuats o 3 amb interrupció, considerant el període de temps efectivament treballat. Si durant el temps en què un treballador es trobés desenvolupant un lloc de treball, es modifiqués el nivell d'aquest lloc, el temps de desenvolupament es computarà amb el nivell més alt en què el lloc hagués estat classificat.

e) Els treballadors que ocupin un lloc de treball superior en més de 2 nivells corresponents al seu grau personal, consolidaran cada 2 anys, efectivament treballats, de servei continuat el grau superior en 2 nivells al nivell que posseïssin, sense que en cap cas puguin superar el lloc desenvolupat.

f) El grau personal es pot assolir també mitjançant l'assoliment de coneixements específics o altres requisits objectius que determini l'òrgan de govern competent del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports, amb informe previ de la Comissió de Seguiment del present Conveni.

g) El reconeixement del grau personal de cada treballador és facultat de l'òrgan de govern competent del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports i s'inscriurà, un cop aprovat, a l'expedient de personal. A aquests efectes anualment es farà una única convocatòria perquè els membres de la plantilla de personal que desitgin optar a la consolidació del seu complement de destinació com a grau personal, o desitgin optar al reconeixement del seu grau personal, puguin presentar els mèrits que estimin oportuns.

h) Els treballadors tindran dret, qualsevol que sigui el lloc de treball que desenvolupin, a percebre com a mínim el complement de destinació dels llocs de treball corresponents al seu grau personal.

Conceptes retributius i garanties salarials

Article 12

Salari base

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni tenen dret a percebre, amb caràcter mensual, el salari base fixat en la taula que acompanya al present Conveni com a annex 3.

Article 13

Antiguitat

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni tenen dret a percebre, amb caràcter mensual, el complement d'antiguitat per import del 3% del salari base de la categoria en el mes del seu venciment. Els triennis es meritiran a partir del dia 1 del mes següent al del seu venciment. El complement d'antiguitat no podrà excedir en cap cas el 21% del salari base establert per a cada categoria.

Article 14

Complement de destinació i grau personal

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni que ocupin una plaça amb caràcter indefinit, tenen dret a percebre, amb caràcter mensual, el complement de destinació corresponent al nivell del lloc de treball que desenvolupin.

1. La quantitat mensual assignada a cada categoria professional serà determinada anualment per l'òrgan de govern competent del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports, previ informe de la Comissió de Seguiment del present Conveni.

2. D'acord amb allò establert a l'article 11 h) del present Conveni, els treballadors tenen dret, qualsevol que sigui el lloc de treball que desenvolupin, a percebre com a mínim el complement de destinació dels llocs de treball corresponents al seu grau personal.

3. En cap cas es podran percebre de manera simultània el complement de destinació i el grau personal, i és d'aplicació aquell que resulti més favorable per a cada treballador.

Article 15

Treball a torns

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, tenen dret a percebre, quan ocupin un lloc de treball en què el temps de treball es trobi distribuït en torns rotatius, amb caràcter mensual durant l'any en què es produeixi aquesta circumstància, un plus d'acord amb la quantitat assignada per a cada categoria en la taula que acompanya el present Conveni com a annex 3.

Article 16

Treball en diumenge

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, tenen dret a percebre, quan ocupin un lloc de treball en què el calendari feiner anyal tingui el dia de descans setma-

nal diferent del diumenge, un plus per treball en diumenge. Es meritirà setmanalment per cada diumenge efectivament treballat, i es percebrà amb caràcter mensual, durant els mesos en què concorri aquesta circumstància, i d'acord amb la quantitat establerta per a cada categoria en l'annex 3 del present Conveni.

Article 17

Treball en festiu

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, tenen dret a percebre, quan ocupin un lloc de treball en què el calendari feiner anyal tingui recollida alguna de les festivitats laborals estatals, autonòmiques i locals. Es percebrà per a cadascun d'aquests dies festius efectivament treballats, el mes que correspongui d'acord amb la quantitat establerta per a cada categoria en l'annex 3 del present Conveni.

Article 18

Guàrdies

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Conveni que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, tenen dret a percebre, quan ocupin un lloc de treball en què s'estableixi un servei de guàrdia, amb caràcter mensual, durant els mesos en què concorri aquesta circumstància, un plus per guàrdies d'acord amb la quantitat establerta per a cada categoria en l'annex 3 del present Conveni.

a) S'entén per guàrdia el fet d'estar localitzable i disponible, així com la prestació del servei necessari, si escau.

Article 19

Productivitat

El Patronat podrà pagar un plus de productivitat destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador desenvolupi el seu treball. L'empresa podrà pagar, amb caràcter voluntari, als treballadors que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, en virtut de la seva especial productivitat un plus econòmic amb caràcter mensual d'acord amb els límits establerts per a cada categoria en l'annex 3 del present Conveni. El complement de productivitat no podrà excedir en cap cas el 15% del salari base establert per a cada categoria.

a) L'aplicació del plus de productivitat serà aprovada, per l'òrgan de govern competent del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports, previ informe raonat de la Direcció del Patronat i de la Comissió de Seguiment del present Conveni.

Article 20

Gratificacions extraordinàries

El treballador té dret a 3 gratificacions extraordinàries a l'any: Nadal (20 de desembre), estiu (20 de juny) i complementària (50% en la mensualitat de març i 50% en la mensualitat de setembre) per una quantia formada per la suma del salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal.

Article 21

Liquidació i pagament

La liquidació i el pagament del salari s'ha de fer puntualment i documentalment com a mà-

xim el dia 27 del mes. Tret dels salaris de juny i desembre, que s'han de fer efectius en la mateixa data que les pagues extraordinàries d'aquests mesos.

a) El treballador té dret a percebre, sense que hagi arribat el dia assenyalat pel pagament, avançaments a compte de la feina ja realitzada per un import màxim d'1 mensualitat.

b) El certificat anual d'ingressos i retencions s'haurà de lliurar a cada treballador abans del dia 15 de febrer de cada any.

Article 22

Incrementos anuals

Anualment, durant la vigència d'aquest Conveni i de la de qualsevol de les seves pròrrogues, s'aplicarà l'increment salarial que estableixi per a cada exercici la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 23

Proporcionalitat

Tots els conceptes retributius s'aplicaran en proporció a la jornada de treball fixada en el contracte i al temps de prestació.

Article 24

Dietes i quilometratge

Tot el personal al servei del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports ha de percebre les dietes segons els grups establerts en l'article 10 c) d'aquest Conveni, d'acord amb els següents imports en euros:

PA: per allotjament; PM: per manutenció; DS: dieta sencera.

	PA	PM	DS
Grups A i B	35,21	27,30	62,51
Grups C, D i E	27,30	20,64	47,94

En els supòsits d'abonament de quilometratge, la quantia per utilització del vehicle propi és de 0,217 euros per quilòmetre recorregut, en cas d'utilització d'automòbil, i de 0,147 euros per quilòmetre recorregut, en cas d'utilització de motocicleta.

Totes aquestes quantitats s'han de veure incrementades, anualment, amb l'increment que hagi tingut l'IPC de l'any anterior.

Temps de treball

Article 25

Jornada

La jornada laboral de l'empresa ha de ser de 1.603 hores anuals. La jornada ordinària és de 35 hores setmanals de treball efectiu.

a) La jornada de presència en el centre de treball, obligatòria per a tots els treballadors, està fixada entre el dilluns i el diumenge i de 6 a 0.30 hores, amb els descansos reglamentaris fixats per aquest Conveni.

b) Els horaris els ha de fixar la Direcció del Patronat, abans del mes de desembre de cada any per a l'any següent, en funció de les hores i els dies de feina anuals i d'acord amb el calendari laboral de la localitat. En el calendari feiner anual s'establiran també els períodes de gaudiment de les vacances a què té dret cada treballador.

c) Les modificacions que es puguin produir per raó de la planificació de cada temporada esportiva o curs escolar es notificaran als treballadors abans del dia 1 de juliol de cada any.

d) En els casos recollits als 2 apartats anteriors, els calendaris feiners anuals i les seves modificacions s'hauran de comunicar al Comitè de Personal 2 setmanes abans de la notificació efectiva a cada treballador.

e) Durant el període de vigència de cada calendari feiner s'ha de dipositar un exemplar a cada centre de treball a disposició dels treballadors.

f) L'empresa pot, per necessitats d'augment o modificació de la prestació de serveis, en casos no previsibles, modificar els horaris feiners, sempre que aquesta modificació no afecti els descansos setmanals i els dies festius fixats per a cada lloc de treball en el calendari inicial; en cas contrari, cal sempre l'aprovació per part del treballador afectat. Aquestes modificacions s'han de comunicar, com a mínim, amb 1 setmana d'antelació a la representació sindical.

g) Quan la jornada de treball sigui de 6 hores continuades, el treballador té dret a un descans de 15 minuts, amb caràcter retribuït i no recuperable.

h) Les persones que tinguin atribuïdes funcions relacionades amb competició federada d'esports d'equip, el dia de competició s'han de comptabilitzar com a treballades: 4 hores en el cas que la competició tingui lloc fora de Martorell i 2 en el cas que tingui lloc a Martorell.

En el cas dels esports individuals s'han de comptabilitzar les hores treballades des del moment de la sortida de Martorell, fins al moment de la tornada.

Article 26

Hores no lectives

El personal que exerceix funcions docents ha de tenir dins la seva jornada laboral un nombre d'hores dedicades a funcions no lectives en nombre com a mínim igual al 20% de les dedicades a aquestes funcions, i el Patronat es compromet a augmentar aquest percentatge en aquells casos en què les necessitats de l'activitat així ho requereixi. El Patronat ha de procurar que dintre d'aquestes hores no lectives no es compti el temps destinat a desplaçaments dintre de la jornada laboral.

Hores extraordinàries

Article 27

Hores extraordinàries

Tenen consideració d'hores extraordinàries les que excedeixen, en cada cas, de la jornada establerta en l'article 25. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon a l'empresa i a la lliure acceptació del treballador, conforme a la legislació vigent en cada moment.

a) La realització de treballs extraordinaris requerirà l'autorització de la Direcció del Patronat, constarà l'acceptació del treballador i s'especificaran els dies, el motiu de la realització dels treballs i el detall de les hores realitzades, així com la seva qualificació com a normals, festives o nocturnes.

b) La quantitat a abonar per cada hora extraordinària és l'establerta per a cada categoria en l'annex 3 d'aquest Conveni.

c) Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6 del matí i les treballades en dies festius tenen una retribució específica, incrementada en un 25% sobre l'import d'1 hora extra. S'entén per dia festiu el que

correspongui al descans del personal, malgrat que aquest dia es compensi per un altre dia festiu. En aquest cas, es fan efectives com a hores festives les que excedeixen de la jornada habitual.

d) Per voluntat de qualsevol de les parts, les hores extraordinàries treballades es poden compensar amb hores de descans o festius. En aquest cas, 1 hora extraordinària es compensa amb 1 hora de treball ordinari. Així mateix, 1 hora de treball extraordinària nocturna/ festiva es compensa amb 2 hores de treball ordinàries.

Les hores de treball extraordinàries realitzades en horari nocturn/ festiu en cap cas no poden ésser compensades amb reducció de jornada de dies feiners, en cas d'ésser compensades, s'han de compensar amb jornades completes de descans. Quan s'opti pel sistema de pagament de les hores, la seva liquidació s'ha de fer efectiva el mes següent de la seva realització.

Descans setmanal, festes i permisos

Article 28

Descans setmanal

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal d'1 dia i mig ininterromput. El Patronat es compromet a intentar que en tots els casos en què sigui possible, el descans setmanal sigui de 2 dies.

Article 29

Festes

Les festes laborals tenen caràcter retribuït i no recuperable i són les que determini per a cada any el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, més els 2 dies de festa de caràcter local.

Article 30

Permisos

El personal, previ avís amb antelació de 3 dies hàbils quan s'escaigui i degudament justificat, pot absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a retribució, pels motius i temps següents:

a) 3 dies naturals per mort o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, si el succés esdevé a Catalunya, i 4 dies, si esdevé fora de Catalunya.

b) 2 dies per canvi de domicili habitual que no comporti canvi de localitat de residència i 4 quan el canvi de domicili comporti canvi de localitat de residència.

c) 1 dia per matrimoni de fills o germans i 2 dies en el cas que se celebri fora de Catalunya.

d) Permís de paternitat, en els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadopi d'un o una menor, de 4 setmanes com a dret individual del pare, sense que aquest període es resti de les 16 setmanes de descans a què té dret la mare.

e) Els dies necessaris per concórrer a exàmens, finals o parcials alliberadors de la matèria, a centres oficials. S'ha de justificar mitjançant certificat oportú; en cas contrari, aquest permís s'ha de recuperar.

f) 5 dies o 40 hores de treball (en el cas que se sol·licitin hores, es compta de manera proporcional a la jornada contractada) per assumptes personals a l'any, com a màxim. El període de permís es computa des de la data de l'inici fins al final del permís. El seu atorgament resta condicionat a les necessitats del servei.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en l'Estatut dels treballadors.

h) Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, tenen les especificacions següents:

1. Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la quantia formada per la suma del salari base, antiguitat i el complement de destinació o grau personal, respectivament.

2. En els supòsits de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la quantia formada per la suma del salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal, fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador/a ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

3. En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadopi d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la quantia formada per la suma del salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís d'adopció o acolliment.

4. El règim retribuït establert per als apartats 1, 2 i 3 és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada.

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

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

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

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

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

j) Quinze dies naturals per matrimoni o convivència de fet. Caldrà justificar aquesta situació mitjançant certificat de convivència o llibre de família.

k) Per a estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la direcció del Patronat. Amb un mínim personal garantit de 20 hores a l'any o la seva part proporcional en els casos de dedicació a temps parcial.

Article 31 Llicències

Es pot gaudir de llicència pels següents motius, prèvia sol·licitud i degudament justificats:

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

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

2. No obstant el que disposa l'apartat 1, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui risc per a la seva salut.

3. L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat a favor del pare a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia o l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

4. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare."

b) El treballador amb antiguitat superior a 2 anys pot gaudir de llicència per assumptes propis sense cap retribució, la duració acumulada de la qual no pot excedir en cap cas dels 3 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 32

La concessió de les reduccions de jornada que regula l'article 30 així com el permís de paternitat recollit a l'article 30 d), són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. A més, aquestes reduccions només seran aplicables al personal amb una dedicació superior al 70% de la jornada completa que estableix aquest Conveni

Excedències

Els treballadors que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, amb una antiguitat mínima de 3 anys i amb una dedicació superior al 65% de la jornada completa que estableix aquest Conveni, tindran dret a gaudir d'una excedència de fins a 3 anys de reserva del mateix lloc de treball, quan sigui motivada per tenir cura d'un fill o filla o d'un familiar amb dependència severa. Aquesta excedència serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada.

Article 34 Vacances

Les vacances tenen una durada de 30 dies si es gaudeixen continuades i completes durant els mesos de juliol i agost. En altres supòsits:

a) Les vacances anuals són retribuïdes i no poden ser substituïdes per compensació econòmica.

b) Quan, en el moment de gaudir les vacances, el treballador no hagi assolit un mínim de 12 mesos d'antiguitat, els períodes de vacances es reduiran a la part proporcional corresponent, tenint en compte la fi de la vigència del contracte.

c) Addicionalment, el personal al servei del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports gaudirà d'1 setmana de vacances coincidint amb les festes de Nadal, distribuïdes per serveis en 2 torns. Amb caràcter general els torns es realitzaran: l'un a la setmana de Nadal i l'altre a la setmana de Cap d'Any; però segons les circumstàncies que cada any marqui el calendari, això es podrà variar si es considera idoni per a la millor distribució dels torns.

Ajuts per incapacitat temporal

Article 35 Malaltia

En cas de malaltia comuna, l'empresa ha d'abonar als treballadors, amb contracte indefinit i una antiguitat superior a 2 anys, el 100% de la quantia formada per la suma de salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal els 30 primers dies anuals que el treballador romangui en situació de baixa, i n'ha de fer els descomptes oportuns després d'aquest període si el treballador encara continua en situació de baixa. L'informe de baixa mèdica ha

de presentar-se dins dels 3 primers dies de malaltia.

Article 36

Accidents de treball

Es consideren accidents de treball aquells que es produeixin a causa de l'exercici de l'activitat laboral corresponent, inclosos els que es puguin derivar del desplaçament que cada persona realitza fins al centre de treball. En aquests casos, es percep el 100% de la quantia formada per la suma de salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal, durant tot el temps pel qual es produeix la baixa.

Article 37

Intervenció quirúrgica

Quan la incapacitat temporal sigui motivada per una intervenció quirúrgica, l'empresa abonarà als treballadors amb contracte indefinit i una antiguitat superior a 1 any, el 100% de la quantia formada per la suma del salari base, l'antiguitat i el complement de destinació o grau personal des del primer dia fins al final del període postoperatori que es prevegi en cirurgia per a cada cas.

Altres ajuts

Article 38

Ajut per naixement

Els treballadors amb contracte indefinit i una antiguitat superior a 2 anys tenen dret a una ajuda per naixement de 385,00 euros (o la seva part proporcional en el cas que el treballador ho sigui amb dedicació parcial) per cada fill que neixi, la qual els ha de ser lliurada prèvia presentació del llibre de família. En cas que prestin servei ambdós cònjuges, únicament és percebuda per un d'ells.

Article 39

Ajut per fills disminuïts

Al personal al servei del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament de Martorell, amb contracte indefinit i una antiguitat superior a 2 anys, que tingui al seu càrrec, convivint al mateix domicili, fills incapacitats físicament o psíquicament, amb una incapacitat reconeguda de més del 65% se'ls abonarà la quantitat de 160 euros mensuals, i amb una incapacitat reconeguda entre el 33% i el 64%, la quantitat de 80 euros mensuals (o la part proporcional en el cas que el treballador ho sigui amb dedicació parcial).

a) Es concedeix a sol·licitud de l'interessat, acreditant la condició de disminuït del fill i la situació de dependència.

b) La concessió s'ha de revisar d'ofici anualment. Les ajudes s'extingeixen per defunció del fill, per cessament de la dependència econòmica o per cessament de la relació laboral amb el Patronat.

Article 40

Ajuda per incidències en desplaçaments realitzats en representació de l'empresa

Quan es produeixi un incident en el vehicle particular de qualsevol treballador d'aquesta empresa que estigui exercint una gestió en el seu nom i expressament autoritzat a tal efecte, en un desplaçament dintre o fora de la localitat de Martorell, el Patronat es compromet a abonar

el 60% dels desperfectes ocasionats fins un màxim de 400,00 euros. En queden exclosos aquells incidents que es produeixin per negligència o incompliment de la legalitat vigent per part del conductor i que la pròpia assegurança del vehicle no cobreixi.

Article 41

Bestretes

Poden concedir-se als treballadors amb contracte indefinit i una antiguitat superior a 2 anys, bestretes reintegrables sobre les seves retribucions, a fi d'atendre necessitats personals, fins un import màxim de 3.000,00 euros (o la part proporcional en el cas que el treballador ho sigui amb dedicació parcial). El treballador té dret a percebre aquesta bestreta de forma automàtica en casos de matrimoni, defunció de familiar fins al segon grau de parentiu, malaltia greu del treballador o familiar fins al segon grau de parentiu, trasllat de domicili habitual o residència, adquisició de primer habitatge i estudis. En altres supòsits no previstos en el paràgraf anterior, el treballador ha de sol·licitar la bestreta explicant els motius pels quals es demana i, previ informe del Comitè de Personal, l'òrgan de govern competent del Patronat, ha de decidir si l'atorga o no, atenent les circumstàncies que concorrin al cas concret. Per al personal que presti el seus serveis en virtut de contractes de duració inferior a 2 anys, les bestretes només es perceben en els termes establerts en l'article 21.a).

a) Les sol·licituds han de presentar-se al registre de documents del Patronat i es fa constar la quantitat, el motiu de la sol·licitud i el termini de reintegrament, el qual no pot ésser superior a 18 mensualitats.

b) Queda exclòs d'aquest benefici el personal que tingui pendents de reintegrament bestretes anteriors o bé no hagin transcorregut 2 anys des del seu darrer reintegrament, tret que es tracti de casos de necessitat excepcional.

Formació, reciclatge i llicències esportives

Article 42

Estudis professionals i universitaris

A fi de col·laborar en la formació professional dels treballadors, el Patronat podrà facilitar el temps necessari per assistir als cursos, així com una ajuda econòmica, sempre i quan el contingut d'aquest curs es consideri convenient per les necessitats actuals o futures del Patronat.

Article 43

Llicències federatives

L'empresa farà efectiva la quantitat per a la renovació del carnet de salvament i socorrisme aquàtic, que tindrà lloc cada any; i cada 2 anys l'import del reciclatge oportú, fent efectiu el pagament abans del 31 de gener. Els treballadors estaran obligats a presentar el justificant conforme han fet la renovació del carnet de salvament i socorrisme aquàtic o en el seu cas del reciclatge oportú, en el termini màxim de 15 dies després de la seva realització.

a) Els treballadors que no ocupin una plaça de monitor socorrista que vulguin optar a aquest ajut, s'hauran de comprometre en el moment de la petició a prestar serveis de socorrisme durant un mínim de 10 hores a l'any, si per circumstàn-

cies imprevistes per absència del monitor socorrista perillés la prestació del servei.

b) Així mateix, l'empresa es fa càrrec dels imports de la renovació de les llicències federatives necessàries per dur a terme les funcions que siguin encomanades a cada persona.

Règim disciplinari

Article 44

Graduació de les faltes

Els treballadors podran ser sancionats, mitjançant la resolució corresponent, en virtut dels incompliments de les seves obligacions, de conformitat amb la graduació de les faltes en: lleus, greus i molt greus.

Article 45

Faltes lleus

Seràn faltes lleus les següents:

a) La lleu incorrecció amb el públic i en general amb els usuaris del servei, així com amb els companys o subordinats.

b) El retard injustificat, negligència o descuit en el compliment de les seves tasques i/o responsabilitats.

c) La manca de comunicació amb la deguda antelació de l'absència al lloc de treball, en el cas que no es provi la impossibilitat de fer-ho.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada de d'1 o 2 dies al mes.

e) L'incompliment no justificat de l'horari feiner entre 3 i 5 vegades al mes.

f) El descuit o la manca de cura en la conservació dels locals, materials i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit inexcusable.

Article 46

Faltes greus

Seràn faltes greus les següents:

a) La manca de disciplina en el treball o de respecte degut als superiors, companys o subordinats.

b) L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors relacionades amb el treball i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les que es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus pel servei.

c) La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

d) L'incompliment greu de les obligacions en matèria de riscos laborals previstes en la normativa vigent.

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada de 3 a 4 dies en el període d'1 mes.

f) L'incompliment no justificat de l'horari de treball entre 6 i 10 vegades al mes, quan acumulats suposin un mínim de 10 hores mensuals.

g) L'abandonament del lloc de treball durant la jornada sense causa justificada.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

l) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposin el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

m) La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.

n) Cometre falta lleu, tenint anotades i no cancel·lades, o sense possibilitat de cancel·lar, almenys 2 faltes lleus.

o) L'abús d'autoritat en el desenvolupament de les funcions encomanades. Es considera abús d'autoritat la comissió per un superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret del treballador reconegut legalment pel present Conveni, Estatut dels treballadors, i la resta de lleis vigents, del qual es derivi un perjudici notori pel subordinat, ja sigui d'ordre material o moral.

Article 47

Faltes molt greus

Seràn faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en el compliment de les tasques encomanades.

b) La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.

c) La notòria falta de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

d) El falsejament voluntari de dades i informacions dels serveis.

e) La manca d'assistència no justificada al treball durant 5 o més dies al mes.

f) L'incompliment injustificat de l'horari feiner durant més de 10 vegades al mes, o durant més de 20 al trimestre.

g) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitat quan doni lloc a situacions d'incompatibilitat.

h) Cometre falta greu, tenint anotades i no cancel·lades, o sense possibilitat de cancel·lar, almenys 2 faltes greus.

i) L'assetjament sexual.

j) La violació de la neutralitat o de la independència política, fent servir facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qual-sevol naturalesa o àmbit.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

l) L'incompliment d'atendre en casos de vaga els serveis mínims que s'estableixin en compliment de la legislació vigent.

m) L'obtenció de beneficis econòmics pe raó del treball aliens al lloc desenvolupat.

n) La no observança del secret professional; la manipulació de dades i programes amb ànim de falsificació o la utilització de mitjans del Patronat per interessos particulars de tipus econòmic.

o) L'embriagament habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el lloc de treball.

p) La tolerància o encobriment dels superiors respecte de les faltes greus i molt greus comeses pels subordinats.

q) L'incompliment molt greu de les obligacions en matèria de riscos laborals recollides a la normativa vigent, entenent com a molt greu quan puguin derivar-se riscos per la salut i la integritat física o psíquica de l'altre treballador o tercers.

Article 48

Sancions

Les sancions que podran imposar-se, segons el tipus de falta, seran les següents:

- a) Per faltes lleus
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus
 - Inhabilitació per a la promoció o ascensos, així com per participar en proves selectives per un període no superior a 1 any.
 - Suspensió de feina i sou de 3 dies a 3 mesos.
- c) Per faltes molt greus
 - Suspensió de feina i sou de 3 mesos i 1 dia a 6 mesos.
 - Inhabilitació per a la promoció o ascens per un període d'1 any i 1 dia a 5 anys.
 - Trasllat forçós sense dret a indemnització.
 - Acomiadament.
- d) No es podran imposar sancions que consisteixin en la minoració de les vacances o la minoració d'altres drets al descans del treballador o multa d'havers.
- e) L'abast de la sanció, dintre de cada categoria, es farà tenint en compte:
 - El grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es posi de manifest en la conducta.
 - El dany a l'interès públic, quantificant-lo fins i tot en termes econòmics quan sigui possible.
 - La reiteració o reincidència.

Article 49

Tramitació i procediment sancionador

- a) Durant la tramitació de tot l'expedient disciplinari s'haurà de complir el principi d'audiència a l'interessat. L'incompliment d'aquest principi donarà lloc a la nul·litat d'allò actuat, i la tramitació del procediment haurà de retornar al moment en què es va produir l'incompliment de dit principi. Es notificarà a l'interessat per escrit les activitats que es vagin desenvolupant.
- b) Les sancions per faltes lleus seran imposades prèvia audiència del presumpte infractor i escoltat el Comitè de Personal. La sanció s'haurà de notificar per escrit a l'interessat i al Comitè de Personal. A l'escrit de notificació es farà constar la data i els fets que motiven la sanció, la qualificació de la falta i els recursos que contra la sanció siguin procedents.
- c) Les sancions per faltes greus o molt greus requeriran la tramitació prèvia de l'expedient disciplinari. La incoació podrà ser d'ofici o mitjançant denúncia, i s'ha de fer constar a l'escrit d'incoació els fets susceptibles de sanció i la designació d'instructor. L'escrit s'ha de traslladar de manera simultània a l'interessat i al Comitè de Personal. En el cas d'iniciar-se l'expedient per denúncia, l'acord d'incoació s'haurà de notificar al sotassinat de la denúncia.
- d) La incoació de l'expedient disciplinari correspondrà a l'òrgan de govern competent del Patronat, i en la seva tramitació es tindran en compte el previst als apartats següents.
- e) Una vegada notificada la incoació de l'expedient sancionador, el treballador podrà sol·licitar la recusació de l'instructor. Així mateix, l'instructor podrà plantejar la seva abstenció en el cas que concorrin les circumstàncies legals. L'òrgan de govern competent del Patronat resoldrà sobre l'abstenció o la recusació en el termini de 10 dies hàbils, i si fora admesa qualsevol de les 2 s'efectuarà nou nomenament fent-lo saber per escrit a l'interessat.

f) Una de les primeres actuacions que farà l'instructor serà prendre declaració al presumpte inculpat i a efectuar aquelles diligències que es dedueixin de la comunicació o denúncia que va motivar la incoació de l'expedient i d'allò que aquell hagués al·legat a la seva declaració.

g) Plec de càrrecs. En el termini d'1 mes des de la incoació de l'expedient, ampliable en 15 dies més, s'haurà de notificar el plec de càrrecs que ha de contenir: fets que s'imputen al treballador, falta presumptament comesa i possible sanció a imposar. El plec de càrrecs s'haurà de redactar de manera clara i concisa mitjançant paràgrafs separats i numerats. El treballador podrà proposar els mitjans de defensa que més li convinguin i realitzar les al·legacions que estimi procedents, en el termini de 10 dies hàbils des de la notificació del plec de càrrecs.

h) Pràctica de la prova. Contestat el plec o transcorregut el termini sense fer-ho, l'instructor podrà acordar la pràctica de les proves que consideri així com la pràctica o denegació de les proposades. L'instructor comunicarà per escrit a l'interessat les proves que es realitzin, així com les que es deneguin. La denegació de la prova serà degudament motivada i només podrà acordar-se en el cas que les qüestions a provar siguin innecessàries del procediment. Els fets rellevants per la decisió del procediment podran acreditar-se per qualsevol mitjà de prova admissible en dret.

i) Proposta de resolució. S'hauran de fer constar els fets declarats provats que s'imputen al treballador, la valoració jurídica d'aquests fets i, si escau, la sanció proposada. L'expedient complet amb la proposta de resolució es traslladarà al treballador perquè efectui les al·legacions pertinents en el termini de 10 dies hàbils. Així mateix, es traslladarà al Comitè de Personal perquè en el mateix termini pugui ésser escoltat.

j) Resolució: es traslladarà l'expedient a l'òrgan de govern competent del Patronat, que adoptarà la decisió de sancionar, no sancionar o ordenar noves diligències per aclarir punts confosos de l'expedient. En aquest darrer cas, es traslladaran les diligències al treballador en el termini de 10 dies hàbils per dur a terme les al·legacions sobre les darreres actuacions. La resolució haurà de contenir els següents elements: fets provats, falta comesa, preceptes en què aparegui tipificada, treballador responsable, sanció imposada i data d'efectes. Quan la sanció consisteixi en la suspensió de feina i sou es procurarà que es compleixi en mesos successius, amb un límit màxim de 6 mesos. La resolució es notificarà a l'interessat amb expressió dels recursos que procedeixin, l'òrgan davant el qual ha de presentar-se i el termini per fer-ho. La resolució definitiva es comunicarà al Comitè de Personal.

k) El procediment sancionador quedarà interromput quan existeixi procediment penal pels mateixos fets fins sentència en ferm i es podrà reiniciar un cop aquesta s'hagi produït.

l) L'òrgan de govern competent del Patronat, podrà acordar durant la tramitació de l'expedient sancionador per falta molt greu, la separació provisional de la feina, quan es consideri que la presència del treballador en el centre de treball pugui ocasionar perjudicis pel servei, o quan raons justificades així ho aconsellin.

Article 50

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies i les molt greus, als 60 dies, comptats tots ells a partir de la data en què l'administració va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos de la seva comesa. Dits terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o informació preliminar, inclosa l'audiència prèvia a l'interessat que pugui instruir-se si s'escau. En qualsevol cas, des de l'inici de l'expedient, inclosa la informació preliminar fins a la resolució, no podran transcórrer més de 6 mesos, excepció feta que el retard fora imputable al treballador expedientat.

Article 51

Cancel·lació

Totes les sancions imposades s'anotaran en l'expedient de personal del sancionat, i es cancel·laran d'ofici o a instància de part, una vegada transcorregut el termini de 3 mesos quan es tracti de falta lleu, 1 any si és falta greu i 2 anys per a faltes molt greus.

Article 52

Denúncies a instància de part

Tot treballador podrà donar compte per escrit o a través dels seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat personal o professional.

Premis

Article 53

Premi per jubilació

S'atorga un premi especial als treballadors que, en el moment de cessament en el servei per jubilació, acreditin haver complert 10 anys de serveis ininterromputs en el Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de l'Ajuntament de Martorell. Aquest premi consisteix en l'abonament per una sola vegada d'una retribució per import de 2 mensualitats, que es fan efectives a l'última nòmina que hagi de percebre el treballador. Quan el treballador hagi prestat els seus serveis per un temps inferior als 10 anys, l'òrgan de govern competent del Patronat pot acordar l'atorgament i la quantia d'aquest premi.

Millores socials

Article 54

El personal al servei d'aquest Patronat, el cònjuge o parella estable i els fills que en depenguin tindran dret a la utilització gratuïta dels serveis de lliure utilització d'equipaments i d'activitats dirigides que es prestin.

Article 55

Així mateix gaudiran d'entrada gratuïta en totes les instal·lacions dependents directament del Patronat Municipal d'Esports, sempre que l'activitat que es realitzi sigui de caràcter esportiu.

Drets i facultats dels representants dels treballadors

Article 56

Comitè de Personal

a) Competències del Comitè de Personal

El Comitè de Personal, com a òrgan específic de representació del personal al servei del Patronat, tindrà amb caràcter general les facultats per a plantejar i negociar davant el Patronat assumptes corresponents en matèria de personal.

1. Així mateix el Comitè vetllarà pel compliment de les disposicions contingudes al present Conveni, i en especial, en les qüestions relatives a seguretat i higiene en el treball, contractació de personal i millores socials previstes.

2. El Comitè de Personal emetrà informe previ a l'aprovació de la plantilla de personal i de l'oferta pública d'ocupació.

b) Drets del Comitè de Personal laboral

1. El Comitè de Personal tindrà dret a rebre informació sobre els temes següents:

a) Informació semestral respecte de l'evolució del capítol 1 del pressupost.

b) Reestructuració de plantilla de personal, trasllats parcials o totals dels centres de treball.

c) Plans de formació professional.

d) Implantació de nous sistemes d'organització i de control.

e) Estudis sobre la implantació de primes, incentius i gratificacions o altres conceptes retributius.

f) Valoració de llocs de treball.

g) Bases per a la selecció de personal.

h) Expedients disciplinaris, incòcals als treballadors, per qualsevol tipus de faltes. En aquests casos el Comitè de Personal participarà activament en la defensa dels treballadors, i preceptivament se li donarà audiència de l'expedient, abans de la proposta de resolució.

i) Estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes.

j) Informació prèvia de les contractacions temporals de personal.

k) Els representants sindicals rebran l'ordre del dia i les actes de la Comissió de Govern (o el corresponent òrgan del Patronat), quan es prenguin acords referits a matèries laborals.

l) Per tal que el Comitè de Personal pugui desenvolupar correctament les funcions representatives, el Patronat facilitarà a aquests una relació trimestral de la nòmina de tots els treballadors.

2. Cada membre del Comitè del Personal disposarà del nombre d'hores per activitats sindicals que els correspongui per Llei, dins de la jornada de treball, que seran retribuïdes com si fossin de treball efectiu, per tal de poder desenvolupar les tasques pròpies del Comitè.

3. No es computaran com a hores sindicals les que s'utilitzin en reunions convocades pel Patronat, així com les que s'utilitzin per l'assistència a comissions fixades en aquest Conveni, i les dedicades a reunions de la negociació col·lectiva.

4. Els membres el Comitè del Personal de la mateixa candidatura podran procedir, prèvia comunicació al Patronat, a l'acumulació de les hores d'altres membres del Comitè.

5. Els membres del Comitè hauran de comunicar, amb 48 hores d'antelació, les absències del lloc de treball, que e sptinguin lloc amb motiu del desenvolupament de les funcions pròpies del mateix, excepte amb casos urgents o imprevi-

sibles que es comunicarà amb el màxim d'antelació possible.

6. Tant la fixació dels calendaris, horaris i vacances anuals seran comentats prèviament als representants dels treballadors per part del Patronat, així com els criteris d'aplicació dels plusos salarials continguts en aquest Conveni, especialment del plus de productivitat del que s'intentarà cercar l'acord en la seva aplicació.

7. En compliment de la legislació vigent, el Patronat farà lliurament als representants dels treballadors d'una còpia bàsica dels contractes laborals que s'hagin de subscriure.

8. El Patronat facilitarà els mitjans necessaris (espais i material) per al desenvolupament de la tasca sindical dels representants dels treballadors.

Article 57

Assemblees

El Comitè de Personal podrà convocar assemblees sectorials o generals del Personal, prèvia notificació amb antelació suficient al Patronat, i d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

a) Les convocatòries hauran d'assenyalar necessàriament el dia i hora en què es duran a terme, així com una enumeració dels punts inclosos dins de l'ordre del dia i que es tractaran a l'assemblea.

b) En les mateixes condicions el personal al servei del Patronat podrà convocar assemblees, sempre que ho sol·licitin al Patronat, un nombre igual o superior al 35% des treballadors de la plantilla.

Article 58

Assistència a tribunals de selecció de personal

El Comitè del Personal podrà designar a un dels seus membres perquè assisteixi amb veu, però sense vot, a les proves i sessions dels tribunals qualificadors convocats per cobrir les places vacants de la plantilla de personal.

Article 59

Reunions periòdiques

S'establiran reunions periòdiques entre el Comitè i el Patronat, per tal de conèixer i resoldre les necessitats i anomalies de cada servei o departament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Article 60

Comissió de Seguiment

Una vegada signat el present Conveni, es constitueix una Comissió de Vigilància i Seguiment, integrada pel vicepresident i la Direcció en representació del Patronat i 3 representants del Comitè de Personal escollits entre els seus membres.

Les seves funcions seran les següents:

1. Emetre informe, adreçat a l'òrgan de govern competent del Patronat, relatiu a la proposta de determinació de la classificació dels diferents llocs de treball dintre de cada categoria.

2. Emetre informe, adreçat a l'òrgan de govern competent del Patronat, relatiu al nivell de coneixements específics o altres requisits objectius que donin dret al reconeixement del grau personal establert a l'article 11 del present Conveni.

3. Emetre informe, adreçat a l'òrgan de govern competent del Patronat, relatiu a l'aplicació del plus de productivitat.

4. Avaluar l'evolució de la realització de treballs extraordinaris i proposar les mesures orientades a la seva minoració.

5. Avaluar l'evolució de l'absentisme i proposar les mesures orientades a la seva minoració.

6. Proposar el pla de formació de la plantilla de personal orientat a facilitar l'assoliment progressiu dels graus personals associats als diferents nivells establerts per a cada categoria.

7. Emetre informe, adreçat a l'òrgan de govern competent del Patronat, relatiu a l'aplicació del premi per no absentisme.

8. Emetre informe, adreçat a l'òrgan de govern competent del Patronat, relatiu als procediments de selecció a aplicar per a proveir les places destinades a promoció interna, i sobre les bases reguladores del procediment a aplicar.

9. Durant el període de vigència del present Conveni recollir els aspectes estructurals que aconsellin modificacions i/o incorporacions en properes negociacions.

10. Amb caràcter general vetllar pel correcte compliment i desenvolupament dels continguts del present Conveni.

11. Es reunirà com a mínim 1 cop cada 2 mesos, sempre que ho sol·licitin i ho consideri necessari qualsevol de les 2 parts, i es dotarà de les normes de funcionament que s'estableixin de comú acord.

Article 61

Les qüestions no recollides al present Conveni se sotmetran al que estableix la legislació d'àmbit superior per als diferents col·lectius de personal al servei del Patronat.

Article 62

Garanties

Totes les condicions establertes al present Conveni, tenen el caràcter de mínimes, per la qual cosa les situacions actuals implantades individualment que en el seu conjunt anual impliquin condicions més avantatjoses que les pactades en aquest Conveni, s'hauran de respectar íntegrament.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Article 63

Retribucions any 2004

Durant l'any 2004 s'aplicarà l'estructura salarial recollida a l'annex 4 del present Conveni, que es correspon amb l'estructura recollida al 7è Conveni col·lectiu del personal actualitzada al 2% en relació a l'any 2003; són vigents el plus de distribució irregular de la jornada, el premi per no absentisme i el premi per esforç formatiu (els quals es faran efectius en els mateixos termes recollits al 7è Conveni col·lectiu).

Article 64

Estructura salarial

Amb efectes 1 de gener de 2005, entrarà en vigor l'estructura salarial recollida al present Conveni.

Article 65

Antiguitat

El complement d'antiguitat s'aplicarà de manera progressiva, complint els següents criteris:

a) Amb efectes 1 de gener de 2005, el complement personal transitori derivat de l'anterior antiguitat es deixarà de percebre.

b) Els triennis vençuts fins al 31 de desembre de 1999, s'aplicaran a partir del dia 1 de gener de 2005.

c) Els triennis vençuts entre l'1 de gener de 200 i el 31 de desembre de 2003 s'aplicaran a partir del dia 1 de gener de 2006.

d) Els triennis que tinguin el seu venciment durant els anys 2004, 2005 i 2006, s'aplicaran a partir del dia 1 de gener de 2007.

Article 66

Grau personal

Durant l'any 2005 es farà el reconeixement dels graus personals que seran d'aplicació amb

efectes 1 de gener de 2006.

Article 67

Paga de tancament del Conveni

Per al personal en actiu amb antiguitat anterior a l'1 de gener de 2003, i dedicació igual o superior a 20 hores setmanals, durant el primer trimestre de 2005, es farà efectiva una paga per import de 290,00 euros o la part proporcional en relació amb la jornada contractada.

ANNEX 1

Roba de treball

CA: cada any; C2A: cada 2 anys; DE: dotació estiu; DH: dotació hivern.

Funció: Dotació comuna per a tot el personal

CA DE	CA DH	C2A DH
1 samarreta	1 xandall	1 anorac
1 bermudes	2 samarretes de m/ll	
90 euros anuals per a calçat		

Funció: Impartir classes de més d'1 modalitat esportiva

(*excepte aquelles recollides de manera específica en la present taula*)

CA DE	CA DH	C2A DH
4 samarretes	2 xandalls	1 anorac
2 bermudes	2 samarretes de m/ll	1 motxilla
1 banyador		
1 xanquetes		
1 gorra		

Funció: Impartir classes d'1 única modalitat esportiva

(*excepte aquelles recollides de manera específica en la present taula*)

CA DE	CA DH	C2A DH
2 samarretes	1 xandall	1 anorac
2 bermudes	2 samarretes	1 motxilla

Funció: Impartir classes de judo i defensa personal

CA DE	CA DH	C2A DH
–	1 xandall	1 anorac
	2 samarretes	1 motxilla
	1 xanquetes	
	2 quimonos	

Funció: Impartir classes d'aeròbic i gimnàstica artística

CA DE	CA DH	C2A DH
–	1 xandall	1 anorac
	2 samarretes	1 motxilla
	2 mallots	
	2 malles	

Funció: Impartir classes d'activitats aquàtiques

CA DE	CA DH	C2A DH
2 samarretes	1 xandall	1 barnús
2 bermudes	2 samarretes	1 motxilla
1 banyador	2 banyadors	
1 xanquetes	1 xanquetes	
1 gorra	1 gorra de bany	
	1 ulleres d'aigua	

Funció: Socorrisme aquàtic

CA DE	CA DH	C2A DH
2 samarretes	1 xandall	1 barnús
2 bermudes	2 samarretes	1 motxilla
1 banyador	2 banyadors	
1 gorra	1 xanquetes	
1 xanquetes		

Funció: Recepcionista

CA DE	CA DH	C2A DH
2 equipaments complets (pantaló/faldilla i camisa o samarreta o similar)	2 equipaments complets (pantaló/faldilla i camisa o samarreta o similar)	1 anorac
	2 jerseis	

Funció: Petit manteniment

CA DE	CA DH	C2A DH
1 equipament complet de treball tipus 2 peces	1 equipament complet de treball tipus 2 peces	
1 calçat específic	1 calçat específic	

Funció: Conservació i manteniment

CA DE	CA DH	C2A DH
2 equipaments complets de treball tipus 2 peces	2 equipaments complets de treball tipus 2 peces	
1 calçat específic	1 calçat específic	
	1 impermeable *	
	1 botes d'aigua *	
	*Per les persones que desenvolupin aquesta funció en equipaments descoberts	1 anorac

Funció: Metge/essa

CA DE	CA DH	C2A DH
1 bata	1 bata	–

Les dotacions corresponents a l'hivern s'han de lliurar abans de l'1 d'octubre de cada any i les d'estiu abans del dia 1 de maig de cada any.

Quan una persona exerceixi més d'una de les funcions recollides té dret a rebre el conjunt de les dotacions recollides en cadascuna de les funcions excepte aquells elements que siguin coincidents o es trobin recollits en quantitat superior a alguna de les funcions, en aquest darrer cas s'ha de lliurar la dotació superior.

ANNEX 2

Definició i funcions de les diferents categories del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports

Funcions específiques per categories:

Secretari/ària tècnic:

Gestionar una part dels objectius de l'empresa, exercint d'una manera directa la gestió d'un àrea de responsabilitat i/o coordinant les funcions d'un o més responsables d'àrea. Assumir les funcions de propietari dels processos o sub processos que li siguin delegats.

Responsable d'àrea:

Coordinar les activitats i serveis de l'àrea d'activitats que li sigui encomanada. Assumir les funcions de propietari dels processos o sub processos que li siguin delegats.

Monitor/a:

Exercir les tasques d'ensenyament de diferents activitats i modalitats esportives i/o les de socorrista, d'acord amb la normativa legal vigent (en cap cas no pot exercir les dues funcions de manera simultània).

Monitor/a específic:

Exercir les tasques d'ensenyament d'una

única modalitat esportiva, d'ensenyament fins a la iniciació esportiva i les funcions de col·laborador.

Monitor/a-socorrista:

Exercir les tasques d'ensenyament de natació i altres relacionades amb el mitjà aquàtic. Exercir les tasques de socorrista d'acord amb la normativa legal vigent (en cap cas no pot exercir les dues funcions de manera simultània).

Col·laborador/a:

Donar suport a les tasques docents d'un monitor/a, monitor/a específic/a o monitor/a-socorrista en el desenvolupament de les activitats programades.

Metge/essa:

Prestar serveis de medicina de l'esport i de l'activitat física per l'adequat desenvolupament dels programes de salut, dins del marc pedagògic i didàctic establert per l'empresa.

Administratiu:

Realitzar tasques de caràcter administratiu assumint la responsabilitat sobre els sub processos que li siguin delegats.

Atenció i informació al públic i a l'usuari.

Contractació dels serveis.

Auxiliar administratiu:

Realitzar tasques de caràcter administratiu. Atenció i informació al públic i a l'usuari. Contractació dels serveis.

Mantenidor:

Conservació i manteniment dels equipaments. Control i vigilància dels equipaments. Per necessitats del servei podrà exercir tasques de conserge.

Recepcionista/conserge:

Atenció i informació al públic i a l'usuari. Contractació dels serveis. Conservació i petit manteniment dels equipaments. Control i vigilància dels equipaments.

Funcions generals (comunes a totes les categories):

Relacions proveïdor/públic (usuari) d'acord amb les normes i procediments de l'empresa.

Relacions proveïdor intern/client intern d'acord amb les normes i procediments de l'empresa.

ANNEX 3

Taula salarial 2005 (abans d'actualització LGPE pel 2005)

C: categoria; S: salari base; A: antiguitat (valor trienni); PG: plus de guàrdia (mensual); PTT: plus treball a torns; PTD: plus de treball en diumenge (per cap de setmana treballat); PF: plus de treball en festiu; CP: plus de productivitat (màxim); HE: hores extraordinàries; HEN: hores extraordinàries nocturnes o festives.

C	S	A	PG	PTT	PTD	PF	CP	HE	HEN
Secretari/ària tècnic	1.825,71	54,77	91,29	-	-	-	273,86	21,20	26,50
Metge/essa	1.757,75	46,73	77,89	-	-	-	233,66	20,70	25,88
Responsable d'àrea	1.555,66	46,67	77,78	-	-	-	233,35	18,22	22,78
Administratiu/iva	1.061,97	31,86	53,10	94,00	31,26	37,52	159,30	13,07	16,34
Auxiliar administratiu/iva	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Monitor/a	1.208,73	36,26	60,44	94,00	31,26	37,52	181,31	14,19	17,74
Monitor/a socorrista	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Monitor/a específic	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Col·laborador/a	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Mantenidor	1.061,97	31,86	53,10	94,00	31,26	37,52	159,30	13,07	16,34
Conserge	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90

La present taula salarial s'ha d'actualitzar en tots els seus conceptes amb l'increment que determini la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

ANNEX 4

Taula salarial 2004

C: categoria; S: salari base; I: plus de jornada irregular; D: plus de treball en diumenge (per cap de setmana treballat); F: plus de treball en festiu (per dia festiu treballat); CO: plus de coordinació i responsabilitat; P: plus de productivitat; GD: plus de guàrdia per dia feiner; GC: plus de guàrdia per cap de setmana o festiu; HE: hores extraordinàries.

C	S	I	D	F	CO	P	GD	GC	HE	HN
Secretari/ària tècnic	1.825,71	-	-	-	-	-	-	-	21,20	26,50
Metge/essa	1.757,75	-	-	-	-	312,65	-	-	20,70	25,88
Responsable d'àrea	1.555,66	-	-	-	312,65	312,65	-	-	18,22	22,78
Administratiu/iva	1.061,97	93,79	31,26	37,52	187,79	187,79	-	-	13,07	16,34
Auxiliar administratiu/iva	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Monitor/a	1.208,73	93,79	31,26	37,52	187,79	125,05	-	-	14,19	17,74
Monitor/a socorrista	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Monitor/a específic	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Col·laborador/a	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Mantenidor	1.061,97	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	6,25	31,26	13,07	16,34
Recepcionista/conserge	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90

(06.159.016)