

## DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

### RESOLUCIÓ

TRI/2325/2005, de 8 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813232).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 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 del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813232) 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, 8 de març de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

### CONVENI

*de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2004-2007*

#### CAPÍTOL 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

##### Ambit de personal

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

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceix càrrecs de

confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3. Aquest Conveni respectarà les condicions més beneficioses per als treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

#### Article 2

##### Vigència

1. Els presents acords tindran una durada de 4 anys, fins al 31 de desembre de 2007, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

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

3. Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà vigent fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

4. Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per la corporació i per l'assemblea de treballadors, amb efectes del dia 1 de gener de 2004.

#### Article 3

##### Règim interior

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

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

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

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

#### Article 4

##### Comissió Paritària

1. Es crearà una Comissió Paritària del Conveni en el termini d'1 mes comptat a partir de l'aprovació d'aquest Conveni, com a òrgan de interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

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

- Arbitratge de les qüestions que les parts li sotmetin de forma expressa a consideració.
- D'altres que li siguin encomanades en aquest Conveni.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 2 persones, 1 designada per la corporació i 1 per la representació del personal. A més, podran assistir-hi els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes, amb veu però sense vot.

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

4. La Comissió Paritària es reunirà 1 cop cada semestre. A petició expressa d'alguna de les parts s'haurà de reunir, sempre i quan sigui

possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de l'endemà del dia de la petició.

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

#### Article 5

##### Meses específiques

Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran meses específiques sobre qüestions puntuals. Els acords a què arribin es tindran en compte de cara al proper Conveni que s'aprovi.

#### CAPÍTOL 2

##### Jornada i règim de treball

#### Article 6

##### Calendari i jornada laboral

1. Durant l'últim trimestre de l'any la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent. El calendari es realitzarà tenint en compte els caps i responsables dels serveis.

En el cas del personal docent dels centres d'ensenyament aquest calendari es realitzarà per cursos i no per anys naturals.

2. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats de dilluns a divendres i 2 dies de descans, que seran, per norma general, dissabte i diumenge. El còmput setmanal de la jornada serà el que s'estipuli en els contractes de cada treballador.

3. Excepcionalment es podran establir modificacions puntuals en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els representants dels treballadors.

4. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que per motius de servei es vegi obligat a treballar el dissabte i/o el diumenge.

5. El mes d'agost s'establirà el règim de jornada intensiva, amb l'excepció que les hores que no es facin durant les tardes d'aquest mes s'hauran de recuperar treballant mitja hora més cada dia entre el període comprès des de l'1 d'agost fins al dia 30 de novembre.

6. El personal administratiu que desenvolupi la seva dedicació en règim normalitzat llevat el que estigui subjecte a torns similars i aquells es trobin sotmesos a jornades especials, realitzarà la seva jornada de treball, de dilluns a divendres, en règim de jornada flexible amb una entrada de 7.30 a 8.30 i una sortida de 14.30 a 15.30 depenent de l'hora d'entrada i complint l'horari diari, exceptuant la tarda que cada treballador de les oficines treballarà amb un màxim de 4 hores; les tardes seran les de dimarts, dimecres i dijous. Aquestes podran variar-se en el cas de coincidir amb dates assenyalades.

Totes les problemàtiques que s'esdevinguin de l'aplicació d'aquest article seran objecte de discussió en la Comissió Mixta Paritària per arribar a un acord.

## 7. L'horari laboral és el següent:

## Administració General:

Franja/dia	Dl.	Dm.	Dc.	Dj.	Dv.
Matí .....	8-15 h	8-15 h	8-15 h	8-15 h	8-15 h
Tarda* .....	—	16.30-19 h	16.30-19 h	16-20 h	—

\*A cada una de les tardes que es treballa a l'Ajuntament hi ha una treballadora diferent.

La tarda d'atenció al públic s'estipula el dijous i té un horari més llarg; fet pel qual la treballadora que treballa compensa amb l'hora d'entrada del dilluns, que serà a les 9.30 h.

Per tant, es preveu que la jornada de treball serà de 37 hores i mitja.

## Llar d'infants:

Franja/dia	Dl.	Dm.	Dc.	Dj.	Dv.
<b>Directora</b>					
Matí .....	9-13 h	9-13 h	9-13 h	9-13 h	9-13 h
Tarda .....	15-18 h	15-18 h	15-18 h	15-18 h	15-18 h
<b>Coordinadora pedagoga</b>					
Matí .....	8.15-15.15 h	8.15-15.15 h	8.15-15.15 h	8.15-15.15 h	8.15-15.15 h
Tarda .....	—	—	—	—	—
<b>Tècnic de llar d'infants</b>					
Matí .....	9-14 h	9-14 h	9-14 h	9-14 h	9-14 h
Tarda .....	15-17 h	15-17 h	15-17 h	15-17 h	15-17 h
<b>Brigada municipal:</b>					
<b>Ajudant d'agutzil</b>					
Matí .....	9-13 h	9-13 h	9-13 h	9-13 h	9-13 h
Tarda .....	16-20 h	16-20 h	16-20 h	16-20 h	16-20 h
<b>Peó de brigada</b>					
Matí .....	8-15 h	8-15 h	—	8-15 h	8-15 h
Tarda* .....	—	—	—	—	—
<b>Personal de neteja d'edificis</b>					
Matí .....	9-11.30 h	9-11 h	—	9-11.30 h	—
Tarda .....	16-22 h	16-21 h	16-23 h	16-22 h	16-23 h
<b>Dinamitzador sociocultural</b>					
Matí .....	—	8-14 h	—	—	8-14 h
Tarda .....	15-21 h	—	15-21 h	15-21 h	—
<b>Arxiver</b>					
Matí .....	8-13 h	8-13 h	8-13 h	8-13 h	8-13 h
Tarda .....	—	—	—	—	—

En el supòsit de noves contractacions o nous serveis, sempre que sigui possible, es respectaran els horaris pactats en aquest Conveni.

## 8. El còmput d'hores anuals serà el següent:

Còmput d'hores anuals per unitats de treball	
Administració .....	1.650 h
<b>Llar d'infants:</b>	
Directora .....	1.540 h*
Coordinadora pedagoga .....	1.540 h*
Tècnica de llar d'infants .....	1.540 h*
Neteja edificis municipals .....	1.650 h
Dinamitzador sociocultural .....	1.320 h
Arxiver .....	1.100 h
Brigada municipal .....	1.760 h

\*En el cas del personal de la llar d'infants es recullen a la taula d'horaris i a la de còmput d'hores anuals, totes les hores lectives. No obstant això, es reconeix que la directora realitza 285 hores més en horari no lectiu, i la coordinadora pedagoga i la tècnica de llar d'infants 262 hores més en horari no lectiu.

## Article 7

## Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes tindran dret

a un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei, dintre la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior la pausa es reduirà proporcionalment.

2. Aquest descans és obligatori i no substituable per cap mena de compensació.

3. El descans diari s'efectuarà de forma rotativa.

## Article 8

## Puntualitat

En l'entrada i la sortida de la jornada laboral s'estipula un marge de 10 minuts per als treballadors que, en cas de donar-se, serà compensat durant el decurs de la setmana.

## Article 9

## Vacances

1. De 23 dies laborables, que es gaudirà preferentment en els mesos de juliol, agost i setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de l'Ajuntament.

2. Els dies 24 i 31 de desembre esdevindran dies festius, sempre i quan aquests coincideixin en dies laborables. Si no és el cas s'afegiran 2 dies als 23 dies de vacances d'aquell any, esdevenint-ne 25.

3. Amb anterioritat al 31 de març de cada any s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què gaudiran les vacances d'estiu.

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

5. Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o per llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador, sempre que aquesta comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances els 7 primers dies de baixa.

6. El personal de la Brigada no podrà fer vacances durant els dies de Festa Major de Sant Cugat Sesgarrigues i sempre que sigui necessari per qüestions de servei públic.

7. Les vacances es podran gaudir fins al dia 15 de gener de l'any següent.

8. En cas d'embaràs es podran acumular les vacances després de la baixa per maternitat.

## Article 10

## Control d'assistència i absentisme

Tots els empleats compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi un relloge impressor i/o a complir les mesures de control legals establertes.

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

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

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

## CAPÍTOL 3

## Promoció professional

## Article 11

## Promoció interna

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

Carrera administrativa. L'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues es compromet a la promoció de la carrera administrativa, donant preferència sempre al personal laboral fix per un determinat lloc de treball de superior categoria. En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament es compromet a ofertar primer al seu personal laboral amb capacitat per cobrir-la i la possibilitat d'assolir-la.

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

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

#### Article 12

##### *Formació personal*

La Comissió Paritària prendrà els acords vinculants en matèria de formació del personal.

Dintre del darrer trimestre de cada any es realitzarà un anàlisi de les necessitats formatives de cada àrea de l'Ajuntament i el reciclatge dels treballadors de cada àrea.

En funció d'aquesta informació la Paritària establirà un pla general de formació anual destinat als empleats de l'Ajuntament.

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

Aquests cursos aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la corporació.

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

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

#### CAPÍTOL 4

##### *Retribucions salarials*

#### Article 13

##### *Increment salarial*

L'increment salarial anual queda fixat en l'índex de preu de consum de Catalunya. En el cas que en els pressupostos generals l'Estat dictés un augment superior l'Ajuntament s'acolliria a la major de les dues quantitats.

L'increment salarial anual s'aplicarà en funció de l'IPC de l'anualitat anterior, calculada de gener a desembre.

#### Article 14

##### *Relació de llocs de treball*

Durant l'any 2004 la corporació es compromet a fer una relació i una valoració de llocs de treball de la manera que especifica els articles 25 i posteriors del Decret 214/90, de la Generalitat de Catalunya.

La corporació es reserva el dret a realitzar tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la Paritària, on s'acordarà la seva aplicació.

Abans de final d'any es farà una revisió tant de l'aplicació com de la valoració a fi de corregir les anomalies que s'observin, els quals s'estudiaran a la Paritària.

#### Article 15

##### *Plus de nocturnitat*

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

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

#### Article 16

##### *Nòmimes i pagues extraordinàries*

1. Tots els empleats percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 27 de cada mes o l'anterior en cas d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmimes aquest dia, a petició de l'empleat públic, la corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

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

3. Les retribucions del personal es percebran en 12 mensualitat i 2 pagues extraordinàries amb tots els seus conceptes.

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

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

#### Article 17

##### *Hores extraordinàries*

1. La corporació es compromet a estudiar durant la vigència d'aquest Conveni el còmput d'hores extraordinàries a l'efecte de reduir-ne el nombre. En tot cas, aquestes no seran superiors a les 80 anuals.

2. La compensació de les hores extraordinàries es durà a terme sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti amb temps de repòs, excepte aquelles es realitzin en festius; l'equivalència serà la d'1 hora treballada/1 hora i 45 minuts de repòs. Aquelles hores extres, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme l'esmentat anteriorment seran remunerades d'acord amb el següent preu:

Ordinàries: Hora base\* 1,25

Nocturnes: Hora base\* 1,50

Festives: Hora base\* 1,50

Festives i nocturnes: Hora base\*1,75

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

L'hora base s'obindrà de la relació entre la remuneració i el nombre d'hores anuals.

3. Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal:

Causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extraordinàries i serà compensat amb temps de repòs.

#### Article 18

##### *Treball de categoria diferenciada*

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrirà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball. Després de 6 mesos continuats, dintre d'un període d'1 any, o 8 mesos continuats en 2 anys, s'haurà de convocar obligatòriament la plaça vacant. No obstant això, no serà d'aplicació en casos de substitució per embaràs, adopció o malaltia.

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

#### Article 19

##### *Bestretes reintegrables*

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 2.404,05 euros, a retornar sense interessos en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la corporació, en cada moment.

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

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

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

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

d) Sinistre al vehicle del treballador.

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

Per tal que el treballador pugui obtenir una bestreta s'han de tenir totes les que s'ha rebut cancel·lades.

#### Article 20

##### *Fons social*

El fons social serà distribuït pels següents conceptes:

1. Una ajuda anual de 180,30 euros per persona pel canvi o implantació de pròtesis, ulleres o aparells d'audiometria. Les justificacions que no arribin a aquest import s'abonaran íntegrament.

2. El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, quan convi-

quin i depenguin econòmicament d'ell, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de 360,61 euros anuals.

3. Pel naixement de cada fill rebrà un ajut per una sola vegada per import de 360,61 euros.

4. En cas de matrimoni o unió de fet s'abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada per import de 150,25 euros.

5. Els treballadors amb fills o filles en edat escolar obligatòria rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 120,20 euros per material escolar per a tots els fills.

6. Tots els empleats públics amb una antiguitat mínima de 10 anys a l'empresa rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per una sola vegada, de 1.202,02 euros.

7. Tot el personal, al complir 25 anys d'antiguitat tindrà dret a una gratificació de 300,51 euros o optar per 15 dies laborals de descans retribuït.

La concessió de la gratificació es tramitarà a petició de l'interessat.

Seràn requisits per l'acreditació del premi els següents:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a la corporació.

Que els serveis hagin estat efectivament prestats. Es descomptaran amb aquesta finalitat els períodes de llicència per assumptes propis, comissions de serveis en altres organismes, excèdències i serveis especials o situacions similars.

Que el període de 25 anys s'hagi totalitzat amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excèdència o altres causes.

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

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

Aquest ajut consistirà en subvencionar el 100% de l'import de la matrícula.

No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

#### Article 12

##### *Dietes i despeses*

El personal adscrit a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents dietes:

S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants amb els següents màxims:

a) Transport en vehicle propi, justificadament: 0,20 euros /quilòmetre

b) Transport públic: l'import dels bitllets.

c) Sempre que sigui possible l'Ajuntament facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

d) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

e) S'abonarà un màxim de 12,02 euros per dinar o sopar.

#### Article 12

##### *Malalties i accidents*

1. Dins els 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar

el corresponent certificat de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores igualment s'haurà de presentar el justificant mèdic, a banda de comunicar-ho telefònicament.

3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa, sempre i quan es compleixi l'apartat primer o segon, segons procedeixi.

4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

5. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

El Comitè de Salut Laboral tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

#### Article 23

##### *Llicències i permisos retribuïts*

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

a) 15 dies per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció. No es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 5 anys des del permís anterior, que es podran gaudir juntament amb les vacances.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de província, 2 dies, consecutius o no. Si el canvi de domicili és a una població d'una altra província seran 4 dies.

c) 1 dia en supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat i afinitat.

d) Pel naixement d'un fill o mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies si es produeix a la mateixa localitat i de 4 dies si és a una altra, amb una distància mínima de 200 quilòmetres a la rodona. Fora d'aquestes distàncies pertocaran 5 dies. En el cas de malaltia terminal o malaltia molt greu, 5 dies independentment de la distància.

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

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

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

h) Per infantament o adopció, 20 setmanes i de 24 en cas de part doble o triple. Aquestes

setmanes es podran gaudir en 2 períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de les setmanes que faltin.

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

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

j) En cas d'adopció es tindran els mateixos drets que per infantament si el fill adoptat és menor a 9 mesos. Si és major de 9 mesos i menor de 5 anys, el permís serà de 20 setmanes.

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

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

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

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

n) 2 dies de llicència per assumptes propis, no acumulables ni consecutius. Aquests 2 dies no podran demanar-se quan siguin correlatius, amb anterioritat o posterioritat, a un dia de vacances.

Per a la resta de supòsits cal atènyer-se al que disposa el Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat per Decret 214/1990, de 30 de juliol.

En tot cas els dies s'entenen com a hàbils.

#### Article 24

##### *Llicències i permisos no retribuïts*

Els treballadors amb més d'1 any de servei efectiu a la corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys.

Fins a 10 dies sempre que les sol·licituds respenguin a causes justificades, i aprovades per la Comissió Paritària.

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

**Article 25***Assistència jurídica i assegurances*

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

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

Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent que haurà de preveure una indemnització de 60.101,21 euros per mort i de 48.080,96 euros per incapacitat permanent. Aquesta pòlissa es revaloritzarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

La pòlissa es contractarà durant els 3 mesos posteriors a la signatura del Conveni.

**Article 26***Règim disciplinari*

El règim disciplinari dels empleats es regirà pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per a les normes establertes al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals i normes complementàries i d'aplicació.

**Article 27***Contractació*

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

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

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

En el procés selectiu la representació del personal designarà un representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu i vot.

**Article 28***Excedències*

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

2. El treballador amb, com a mínim, 1 any d'antiguitat a l'Ajuntament té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 2 anys i no major de 5. Aquest dret només podrà ser exercit pel treballador si han transcorregut 4 anys des de la finalització de la darrera excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a 5 anys, per tenir cura de cada fill, tant quan sigui natural com quan ho sigui per adopció, a comptar des de la data de naixement o adopció. En el cas que l'excedència sigui igual o inferior a 1 any donarà dret a la conservació del lloc de treball.

4. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi a l'excedència que es venia gaudint. Quan el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercir aquest dret.

5. Podran sol·licitar passar a la situació d'excedència a l'Ajuntament els treballadors que tinguin funcions sindicals d'àmbit comarcal o superior mentre duri l'exercici de la seva representació.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència d'acord amb allò que està establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional, participació a la qual haurà de ser convocat per l'Ajuntament, especialment amb motiu de la seva reincorporació al lloc de feina. Es tindrà reconeguda la reincorporació immediata al lloc de treball.

**CAPÍTOL 6***Garanties sindicals***Article 29***Representació col·lectiva*

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

**Article 30***Seccions sindicals*

1. Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i les obligacions recollides a la Llei orgànica de llibertat sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebrin entre la corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

2. El delegat de la secció sindical disposarà de 30 hores mensuals per exercir les seves funcions tal com reconeix la Llei orgànica de llibertat sindical.

3. La corporació, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual del treballador la quota sindical que s'ingressarà directament a la central sindical respectiva.

4. Els delegats de les seccions sindicals tindran els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors, a excepció del vot.

5. Amb la totalitat de les hores de què disposin els representants dels treballadors d'un sindicat, es podrà fer una bossa genèrica d'hores de la que en podrà disposar qualsevol membre, degudament comunicada.

**Article 31***Facultats de la representació col·lectiva*

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

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peti-

cions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per la negociació i seguiment del Conveni o les que s'emprin en reunions a petició de la corporació.

c) En ús de les seves atribucions els representants dels treballadors podran utilitzar espai físic prèvia autorització de la corporació, i les dietes per desplaçament i cursos aniran incloses en una partida pressupostària.

d) La corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals els mitjans necessaris, tant d'infraestructura com materials, pel compliment de les seves funcions.

e) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 30 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació i sempre quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades.

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

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

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

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

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

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

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

**Article 32***Competència i representació col·lectiva*

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

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

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

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de

l'exercici de la seva representació i dins dels 2 anys següents d'expirar la representació.

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

#### Article 33

##### Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 12 hores anuals.

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

- Els representants dels treballadors.
- Els delegats de les seccions sindicals.
- Un mínim d'un 40% dels empleats.

2. Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria i comprovar els requisits següents:

- Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- Assenyalar el dia, hora i el lloc.
- Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a dos quarts de dues de la tarda, llevat en cas de vaga.
- La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

f) L'Ajuntament facilitarà l'espai per a la celebració de les assemblees de treballadors.

#### Article 34

##### Serveis mínims

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

#### CAPÍTOL 7

##### Salut laboral

#### Article 35

##### Salut laboral

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

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

#### Article 36

##### Vestuari

La corporació facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable pel bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestuari d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

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

#### Article 37

##### Taules salarials

C: categoria; S: sou; SA: sou anual.

C	S	SA
Secretari/ària-interventor/a .....	1.877,84	26.289,76
Administratiu/iva .....	1.340,89	18.772,46
Administratiu/iva .....	1.340,87	18.772,18
Auxiliar administratiu/iva .....	866,76	12.134,64
Dinamitzador/a sociocultural .....	1.125,62	15.758,68
Arxiver .....	658,00	9.212,00
Director/a llar d'infants .....	1.030,64	14.428,96
Coordinador/a pedagog llar d'infants .....	981,82	13.745,48
Auxiliar de llar d'infants ...	755,84	10.581,76
Ajudant d'agutzil .....	927,59	12.986,26
Peó de brigada .....	658,00	9.212,00
Netejador/a .....	767,55	10.745,70
Netejador/a .....	767,55	10.745,70
Peó de neteja d'edif. mpals. ....	767,55	10.745,70
Professionals .....	700,00	9.800,00

Amb independència dels sous establerts, la corporació podrà aplicar al salari del personal qualsevol tipus de complement, gratificació, millora, etc. ja sigui amb caràcter temporal o permanent, l'import del qual serà de lliure assignació per part d'aquesta.

Serà d'aplicació en aquest Conveni la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar al personal laboral.

(05.161.054)

#### RESOLUCIÓ

*TRI/2328/2005, de 21 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0812312).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 14 de febrer de 2005 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'Admi-

nistració 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 Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0812312) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 21 de març de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA

Director dels Serveis Territorials a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2004 i 2005*

#### CAPÍTOL 1

##### *Ambits i qüestions generals*

#### SECCIÓ 1

##### *Ambit d'aplicació*

#### Article 1

##### *Ambit funcional*

L'aplicació del present Conveni s'estén a les relacions laborals de la totalitat del personal de Càritas Diocesana de Barcelona, així com del personal que sigui contractat per la institució durant la seva vigència.

#### Article 2

##### *Ambit territorial*

El present Conveni col·lectiu afecta tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional d'aquest, estan situats a la província de Barcelona.

#### Article 3

##### *Ambit personal*

Queden vinculats per aquest Conveni tots els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis, amb caràcter fix o temporal, a la institució Càritas Diocesana de Barcelona, excepte el director/a, el secretari/ària general i l'administrador/a.

#### SECCIÓ 2

##### *Clàusules de garantia*

#### Article 4

##### *Ambit temporal*

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor des de la seva signatura i tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2004, amb indepen-