

Article 29

Acumulació dies festius

Conductor RSU 100,00 euros per festiu
Peó RSU 90,00 euros per festiu

Article 9

Descripció de categories

Plus bufador/a de fulles: 2,00 euros per festiu

* La paga de setembre ha de ser incrementada proporcionalment cada any fins arribar al 100% de la paga l'any 2007, la qual cosa representa que les pagues d'estiu, Nadal i beneficis i setembre, s'abonaran totes en la mateixa quantitat i criteri l'any 2007.

És a dir, els increments de la paga extra de setembre s'han d'adequar a raó del 33,33% l'any 2005; el 66,6% l'any 2006 i la resta el 2007 (segons article 4 de l'acord fixat en l'acta de 6 de setembre de 2005).

A partir de l'any 2007 en la paga s'abona l'antiguitat.

(06.177.009)

RESOLUCIÓ

TRI/3047/2006, de 21 de febrer, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per al període 1.6.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813762).

Atès el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de maig 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'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 Pere de Riudebitlles per al període 1.6.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813762) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indús-

tria a Barcelona.

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

Barcelona, 21 de febrer de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per al període 1.6.2005-31.12.2007

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

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

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

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

4. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició de conformitat amb la normativa vigent.

Article 2

Vigència

1. Els presents acords tindran vigència fins al 31 de desembre del 2007, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

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

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

4. Aquest Conveni col·lectiu de treball entrarà en vigor un cop aprovat per la corporació i l'assemblea de treballadors, amb efectes del dia 1 de juny del 2005.

Article 3

Comissió Paritària

1. Es crearà una Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball en el termini de 15 dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu de treball, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

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

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

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

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 4 persones, una designada per la corporació, amb veu i vot i un tècnic designat per l'Administració, amb veu però sense vot, el delegat de personal, amb veu i vot i el delegat LOLS de les seccions sindicals legalment constituïdes amb veu però sense vot.

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

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

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

CAPÍTOL 2

Jornada i règim de treball

Article 4

Calendari i jornada laboral

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

2. Es reduirà la jornada laboral dels treballadors que actualment realitzen 40 hores setmanals a 37 hores i 30 minuts, en 3 anys, de la forma següent:

Any 2005: mitja hora a la setmana.

Any 2006: 1 hora a la setmana.

Any 2007: 1 hora a la setmana.

3. Les reduccions horàries que es plantegen en el paràgraf anterior, en cap moment no comportaran una pèrdua econòmica en les retribucions.

4. S'estableix una jornada laboral màxima diària de 7 hores i 30 minuts el matí, a partir de l'any 2007, no obstant això hi haurà serveis que es regiran d'acord amb el que estableix l'annex horaris.

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

6. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'un altra ha de transcórrer com a mínim 12 hores.

7. La jornada de treball en còmput anual s'estableix per a l'any 2005 en 1.706 hores i 24 minuts, per a l'any 2006 en 1.663 hores i 20 minuts i per a l'any 2007 en 1.620 hores. Que corresponen a 216 dies de treball efectiu a l'any.

8. Tindran consideració de festius els dissabtes, diumenges i festes intersetmanals per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar.

Article 5*Descans diari*

Tots els empleats en règim de jornada de més de 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 25 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei.

Article 6*Flexibilitat*

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia. Per gaudir d'aquest dret cal sol·licitar-ho prèviament a l'Ajuntament.

Article 7*Vacances*

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

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

3. Si en el moment de 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 i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

4. Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del primer dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que 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.

Article 8*Jubilacions*

Els treballadors que hagin complert 64 anys podran sol·licitar la jubilació anticipada, segons el que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, percehent el 100% de les retribucions. L'Ajuntament és compromès a contractar una persona de l'atur per substituir el treballador jubilat per un període no inferior a 1 any.

CAPÍTOL 3*Promoció professional***Article 9***Promoció interna i estabilitat laboral*

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 Pere de Riudebitlles es compromet a la promoció de la carrera administrativa, donant sempre preferència al personal que desenvolupi les seves funcions dins la corporació, per

un determinat lloc de feina de superior categoria.

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

En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per la plaça en qüestió, dintre d'un termini prudencial de temps, l'Ajuntament en farà oferta pública.

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

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

Estabilitat laboral: la corporació es compromet a no externalitzar o privatitzar cap treballador municipal.

Article 10*Formació professional*

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

Dintre del darrer trimestre de cada any, el Departament de Recursos Humans demanarà a les diferents unitats administratives que en el termini de 30 dies envïin una informació detallada de les necessitats referents a la formació i reciclatge dels treballadors de l'àrea.

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

Es garantirà el dret de tots els empleats a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat. Aquests cursos aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la corporació.

Les llistes d'assistents als cursos de formació es consensuaran amb els representants dels treballadors. En tot cas, la Comissió Mixta de Formació queda facultada per resoldre qualsevol dubte o qüestió que es pugui derivar de l'assistència als cursos.

S'acorda la realització d'un Pla de formació per a tots els treballadors municipals, i l'Ajuntament es dota d'una partida pressupostària per als anys 2006 i 2007 de com a mínim 1.500 euros cada any.

Es procurarà que totes les activitats formatives es realitzin mitjançant el Pla agrupat de formació de la Diputació de Barcelona.

No es pagaran, en cap cas, hores extres pel fet de fer cursos. En el cas que sigui la corpo-

ració qui plantegi la necessitat obligada de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es pactarà el còmput a efectes de recuperació d'hores, en funció de les necessitats del servei.

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

CAPÍTOL 4*Retribucions salarials***Article 11***Increment salarial*

Atès el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni col·lectiu, l'augment de retribucions del personal afectat pels presents acords serà fixat anualment mitjançant negociació amb el/la representant dels treballadors/ores, segons el que es fixi en el Pressupost general de l'Estat de cada lloc de treball respecte de la funció pública.

Article 12*Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics*

a) Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la corporació es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present Conveni col·lectiu.

b) La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius.

Aquests increments s'aplicaran en tots els conceptes salarials, excepte en els que tinguin una regulació específica en els punts del present Conveni.

Article 13*Estructura salarial*

L'estructura del sou estarà formada per les retribucions bàsiques i les complementaries.

Les retribucions bàsiques (sou i antiguitat) del personal afectat pel present Conveni col·lectiu seran les mateixes que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública.

Les retribucions complementaries del present Conveni col·lectiu són les següents:

Complement de destinació (plus de destinació per a tot el personal laboral), d'acord amb el que s'estableix per llei a tota la funció pública.

Complement específic (plus específic per al personal laboral), integrat pels conceptes previstos per la llei.

Flexibilitat horària (jornada partida), per al personal sense una jornada intensiva de treball, que s'ha de valorar en la relació de llocs de treball.

Altres complements o plusos pactats en aquest Conveni col·lectiu. (plus de nocturnitat, plus de dissabtes, diumenges o festius)

S'acorda igualar les retribucions econòmiques dels treballadors en col·laboració social, de tal forma que, la suma del que perceben de l'INEM i el complement que cobren per part de l'Ajuntament, s'iguali a la dels treballadors municipals de la mateixa categoria laboral.

Article 14

Antiguitat i serveis prestats a l'Administració

L'antiguitat del treballador al servei de l'entitat local retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública, i, per tant, s'expressarà en triennis. S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat a tots els treballadors que siguin temporals o indefinits.

Serà d'aplicació al personal afectat per aquest Conveni allò disposat a la Llei 70/1978, de 26 de desembre, sobre reconeixements dels serveis previs a l'Administració pública.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

S'acorda amb la representació sindical fer efectiu aquest import d'antiguitat a partir de la vigència del Conveni.

Article 15

Relació i valoració de llocs de treball

S'acorda realitzar una relació i valoració de llocs de treball que es finalitzarà abans del 31 de desembre de 2005.

a) Per poder aplicar la valoració de llocs de treball hauran d'estar d'acord la corporació i els representants dels treballadors. Aquest acord es ratificarà mitjançant un acord del Ple de l'Ajuntament.

b) La valoració de llocs s'aplicarà amb efectes retroactius des de l'1 de juny de 2005.

c) S'acordarà en Comissió Paritària si l'aplicació serà proporcional, o bé es farà prioritant els col·lectius que figurin en la valoració com a més desfasats del valor estipulat.

Article 16

Regularització dels llocs de treball

En un termini màxim de 2 anys a partir de la signatura d'aquest Conveni es regularitzarà la situació laboral de la plantilla.

S'acorda regularitzar totes les places interines o laborals temporals que han de formar part de la plantilla fixa de la corporació.

Article 17

Plus de nocturnitat

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitza de 22 a 6 hores.

En cas de patir un accident laboral durant hores nocturnes, el treballador tindrà dret a percebre el plus durant el temps que duri la baixa.

Article 18

Nòmines, pagues extraordinàries

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions com a màxim el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu.

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any. Una al mes de juny i una altra el mes de desembre. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la mateixa que la d'1 mensua-

litat normal, exceptuant els plusos salarials variables.

3. Les pagues extraordinàries de juny i de desembre es percebran juntament amb la mensualitat del mes.

Article 19

Gratificacions i hores extraordinàries

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

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

3. Les hores extraordinàries, degudament autoritzades, es podran compensar mitjançant retribució econòmica o mitjançant el gaudi de temps equivalent de descans retribuït, això últim sempre que les necessitats del servei ho permetin i de comú acord entre el treballador i l'Ajuntament, d'acord amb el barem següent:

Compensació econòmica
Ordinàries: hora base + 25%
Nocturnes: hora base + 35%
Festives: hora base + 50%
Festives i nocturnes: hora base + 55%
Hora base = salari anual treballador / còmput anual de l'any en curs

Compensació en descans
Ordinàries: 1 hora i 15 minuts
Nocturnes: 1 hora i 21 minuts
Festives: 1 hora i 30 minuts
Festives i nocturnes: 1 hora i 45 minuts

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Els treballadors escolliran entre la compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs o en el seu abonament. Les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament segons el que s'estableix a l'annex, sent el mínim d'hores extraordinàries que es retribuïran per servei de 2 hores.

Article 20

Treball de categoria diferenciada

Per necessitats del servei i respectant la normativa vigent, es poden destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria. En aquest cas cobrarà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que s'estigui realitzant.

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 21

Prèstecs reintegrables

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 2 mensualitats, a retornar, sense interessos, en un termini màxim de 2 anys, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol-

licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la corporació, en cada moment.

El període de carència per poder demanar una nova bestreta serà d'1 any des de la finalització del retorn de la darrera.

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

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

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

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

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

Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les 2 pagues extres dins de l'any natural.

Article 22

Fons social

L'Ajuntament dotarà una partida pressupostària per als anys 2006 i 2007 de, com a mínim, 1.500 euros per a cada any. La corporació i el delegat de personal consensuaran, anualment, una proposta de distribució d'aquesta ajuda social.

1. En cap cas la totalitat dels ajuts no superarà la partida pressupostària prevista anualment per al fons social.

2. En el cas que quan es tanqui l'exercici pressupostari existeixi un romanent al fons social, aquesta quantia s'incrementarà per a l'any següent. Sense que aquest quedi consolidat per als anys posteriors.

3. La corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir, superior a la classe B1, del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials. Aquesta despesa no s'imputarà a la partida econòmica del fons social.

Article 23

Dietses i despeses

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

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona, s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi, justificadament 0,17 euros/quilòmetre més les despeses justificades.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

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

Article 24

Malalties i accidents

1. Dins dels 3 dies següents al primer de l'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es

presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al servei.

3. En cas d'accident o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. Les indisposicions no superiors a 24 hores i com a màxim fins a 3 vegades en 1 any no seran descomptades. Prèviament l'empleat ho comunicarà al seu departament i aquest ho notificarà al Departament de Recursos Humans. A partir de la quarta indisposició es procedirà al corresponent descompte per dia no treballat, excepte en el cas de patologies avalades per un informe mèdic.

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

El resultat serà tramès al domicili particular del treballador o se li lliurarà personalment.

Article 25

Llicències i permisos retribuïts

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

a) 15 dies hàbils per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de població, 2 dies hàbils. Amb canvi de població, 2 dies hàbils. Si el canvi de domicili és d'una població fora de la província de Barcelona, i en un radi de 40 Km., 3 dies hàbils continuats.

c) Pel naixement d'un fill 5 dies hàbils.

d) Per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils, si es produeix a la mateixa localitat i de 4 hàbils dies si és a una altra. Si és necessari el desplaçament fora de la província de Barcelona, 5 hàbils dies. En el cas de malaltia terminal, o malaltia molt greu 5 dies hàbils.

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

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

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

h) 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 a preparar-se del dia immediatament anterior al de la celebració del primer exercici.

i) Per infantament, 17 setmanes. Aquestes setmanes es podran distribuir en 2 períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

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

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

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

m) 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.

n) El treballador/a 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 jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

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

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

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

r) 9 dies de llicència per assumptes propis.

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 serà d'aplicació la Llei 6/2002 de conciliació de la vida laboral i familiar, excepte en els punts de millora per conveni col·lectiu.

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

Article 26

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 durada acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys. Fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

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

Article 27

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 18.030 euros per mort i 36.060 euros per incapacitat. Aquesta pòlissa es revalorarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC estatal. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 28

Contractació

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

L'accés a la condició de treballador fix o per plaça de caràcter temporal, 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 en l'elaboració de l'oferta pública i es consensuarà quins processos o proves s'han d'efectuar, en la redacció de bases i en els processos de selecció de tot el personal, amb veu i vot.

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

Article 29

Roba de treball

Es subministrarà a cada empleat públic acollit al present Conveni col·lectiu de treball les peces de roba de treball que són usuals al grup al qual vagin destinades.

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

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

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

A l'annex de roba de treball, s'indica els col·lectius de treball i la roba específica d'aquests col·lectius.

Article 30

Excedències

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

2. El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any té dret a que se li recone-

gui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 2 anys, sense màxim. Aquest dret sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. En cas de demanar el retorn a l'Ajuntament, la reincorporació serà al mes següent de la seva sol·licitud.

3. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement, o en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que en el cas posarà fi al que es venia gaudint. Quan el pare i la mare treballin només un dels dos podrà exercir aquest dret.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional a la participació dels quals haurà de ser convocat per la corporació, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

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

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

CAPÍTOL 5

Garanties sindicals

Article 31

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'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 32

Facultats de la representació col·lectiva

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

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

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

c) La corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals, el local i

els mitjans necessaris pel compliment de les seves funcions.

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 20 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre que el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

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

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

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

h) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions, lleus, greus o molt greus.

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

j) Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors. En qüestió d'horaris es serà especialment respectuós i no significarà cap perjudici per l'afectat.

k) Les seccions sindicals que hagin aconseguit un 10% del resultat de les eleccions sindicals tindran dret a nomenar un delegat LOLS que tindrà les mateixes garanties que els delegats de personal.

Article 33

Competència i representació col·lectiva

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

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

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

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

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins dels 2 anys següents d'expirar la representació.

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

Article 34

Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 30 hores anuals.

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

a) Els representants dels treballadors o seccions sindicals constituïdes legalment.

b) Un mínim d'un 40% dels empleats

2. Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents

a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Assenyalar el dia, hora i el lloc.

c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

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

Article 35

Serveis mínims

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

CAPÍTOL 6

Salut laboral

Article 36

Salut laboral

a) El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La corporació té 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.

Les seves funcions bàsiques són:

a) Promoure el coneixement i l'observança de les disposicions vigents en matèria de seguretat, higiene i salut laboral.

b) Conèixer les reclamacions del personal i els expedients en matèria de seguretat, higiene i salut laboral.

c) Estudiar les situacions de perillositat i risc, els accidents succeïts, analitzar les seves causes i realitzar propostes concretes de prevenció.

d) Com a màxim, cada 2 mesos, es revisaran els casos d'accident i malalties professionals i les mesures de prevenció adoptades.

e) Posar en coneixement dels òrgans competents la situació de perillós o risc que es produeixi de caràcter eventual i amb caràcter d'urgència, informar dels expedient d'obres noves de reforma de locals municipals relatius a seguretat, higiene i salut laboral.

f) Conèixer les modificacions dels centres de treball, així com confeccionar un fitxer de locals de la corporació i una relació de les circumstàncies més rellevants dels accidents, en relació a la seguretat, higiene i salut laboral.

g) Establir el barem de la roba de treball de tot el personal de l'Ajuntament.

h) Altres funcions relacionades amb la normativa.

i) L'Ajuntament i el delegat de prevenció es reuniran 1 vegada al mes per tal de vetllar l'acompliment de la LPRL.

j) Ambdues parts, Ajuntament i delegat de prevenció es podran reunir tants cops com creuin convenient.

Article 37

Vestuari

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

Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir, detallades a l'annex roba de treball.

ANNEX 1

Roba de treball

El personal destinat als serveis que s'assenyalen a continuació té dret a obtenir gratuïtament la següent roba de treball:

Servei de Brigada

Hivern
2 pantalons de pana amb reflectors
2 camises o samarretes de màniga llarga
1 jersei tipus anglès (amb colzeres i espatlles)
1 anorac (alternatiu anualment amb el jersei de cremallera)
1 jersei de cremallera
1 parell de botes de treball (paletes botes reforçades)
1 parell de botes d'aigua
1 impermeable
Estiu
2 pantalons de rute amb reflectors
2 camises o samarretes de màniga curta
1 granota (1 cada 2 anys)
1 parell de sabatilles esportives
1 gorra (optativa)

Servei de vigilant

Hivern
2 pantalons de pana amb reflectors
2 camises o samarretes de màniga llarga
1 jersei tipus anglès (amb colzeres i espatlles)
1 anorac (alternatiu anualment amb el jersei de cremallera)
1 jersei de cremallera
1 parell de botes de treball (paletes botes reforçades)
1 parell de botes d'aigua

1 impermeable
Estiu
2 pantalons de rute amb reflectors
2 camises o samarretes de màniga curta
1 granota (1 cada 2 anys)
1 parell de sabatilles esportives
1 gorra (optativa)

Servei de netejadors/ores

Hivern
2 pantalons d'hivern
1 bata de màniga llarga amb botons
1 parell d'esclops (també serveix per a l'estiu)
Estiu
2 pantalons d'estiu
1 bata de màniga curta amb botons

Llar d'infants

Hivern
1 bata de màniga llarga amb botons
Estiu
1 bata de màniga curta amb botons

La roba de treballs serà d'ús obligatori durant la jornada de treball i es reposarà en funció del seu deteriorament.

ANNEX 2

Calendari laboral

Vista l'Ordre de 7 de juny de 2004, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes per a l'any 2005.

Festes de caràcter oficial

1 de gener: Cap d'any
6 de gener: Reis
25 de març: Divendres Sant
28 de març: Dilluns de Pasqua Florida
16 de maig: Dilluns de Pasqua Granada
24 de juny: Sant Joan
15 d'agost: L'Assumpció
12 d'octubre: Festa de la Hispanitat
1 de novembre: Tots Sants
6 de desembre: Dia de la Constitució
8 de desembre: La Immaculada
26 de desembre: Sant Esteve

Festes de caràcter local

24 de març: Dijous Sant
29 de juny: Sant Pere

Dies de conveni

S'estableixen 9 dies de conveni per a l'any 2005.

ANNEX 3

Horaris de treball

Llar d'infants

De dilluns a divendres de les 9 a les 12 hores i de les 15 a les 17 hores. Més 5 hores per: preparació classes, reunions, entrevistes amb pares...

Oficines

De dilluns a divendres de les 8 hores i 30 minuts a les 15 hores. 1 tarda a la setmana de les 17 a les 22 hores i 1 dissabte al mes de les 9 a les 14 hores.

Brigada

De dilluns a dijous de les 8 a les 13 hores i de les 14 a les 17 hores. Els divendres de les 8 a les 13 hores i de les 14 a les 16 hores i 30 minuts.

Netejadors/ores

De dilluns a dijous de les 13 a les 21 hores. Els divendres de les 13 a les 20 hores i 30 minuts. (Neteja del consultori mèdic i de les escoles d'educació infantil i llar d'infants)

De dilluns a divendres, 10 hores a la setmana amb horari flexible. (Neteja del Casal de Cultura i de l'edifici de les Escoles Velles)

De dilluns a divendres de les 18 a les 22 hores. (Neteja de les escoles d'educació primària i de les oficines municipals)

Vigilant nocturn

De dilluns a dissabte de les 23 a les 5 hores.

Responsables Casal Cultura

Tècnica de joventut: de dilluns a divendres de les 16 a les 20 hores.

Dinamitzadora social: de dilluns a divendres de les 9 a les 13 hores.

Dinamitzadora de cultura: de dimarts a divendres de les 17 a les 20 hores i 30 minuts.

ANNEX 4

Plusos

Plus de nocturnitat: 0,50 euros/hora

Plus dissabte: 6,00 euros/dia

Plus diumenges o festius: 15,00 euros/dia

Tindrà la consideració de plus de nocturnitat el servei prestat entre les 22 i les 6 hores.

Tindran consideració de plus festiu els serveis prestats íntegrament en dissabtes, diumenges o festius. Així mateix, tot el personal a qui afecta aquest servei tindrà dret a gaudir del descans setmanal establert en conveni.

ANNEX 5

Estructura salarial anual per categories (any 2005)

C: categoria; G: grup; N: nivell destinació; SB: sou base; CD: CD; CE: c. específic; S: sou brut

C	G	N	SB	CD	CE	S
Auxiliar administratiu/iva	D	16	7.746,48	4749,36	755,86	13.251,70
Responsable llar d'infants	C	17	9.473,80	5053,44	156,94	14.684,18
Vigilant nocturn	E	14	7.072,10	4139,66	1.876,00	13.087,76
Oficial paleta	D	15	7.746,48	4444,3	6.776,56	18.967,34
Peó brigada serveis	E	13	7.072,10	3834,6	2.458,68	13.365,38
Peó brigada serveis	E	13	7.072,10	3834,6	1.355,06	12.261,76
Peó brigada serveis	E	13	7.072,10	3834,6	263,48	11.170,18
Netejadora	E	13	7.072,10	3834,6	258,02	11.164,72
Netejadora 1/2 jornada	E	13	3.536,05	1917,3	39,83	5.493,18
Netejadora 1/4 jornada	E	13	1.768,03	958,65	19,99	2.746,66
Tècnic 1/2 jornada	C	16	4.736,90	2374,68	3.769,78	10.881,36
Auxiliar tècnic 1/2 jornada	D	16	3.873,24	2374,68	2.677,08	8.925,00
Monitor de cultura 1/2 jornada	D	16	3.873,24	2374,68	491,96	6.739,88
Ajudant llar d'infants 1/2 jornada	C	16	4.736,90	2374,68	2.791,88	9.903,46

Important: l'antiguitat no està englobada en el sou brut anual pel motiu que cada treballador/a cobra la quantitat econòmica segons l'article 14 dels acords vigents del 2005 al 2007. Els valors indicats són en euros.

(06.178.014)

ANNEX 6

Preu hora extra any 2005

C: categoria; SA: sou anual; HB: hora base; HO: hora ordinària; HN: hora nocturna; HF: hora festiva; HFN: hora festiva i nocturna

C	SA	HB	HO	HN	HF	HFN
Auxiliar administratiu/iva	14.406,70	8,44	10,56	11,40	12,67	13,09
Responsable llar d'infants	16.066,82	9,42	11,77	12,71	14,13	14,60
Vigilant nocturn	13.261,08	7,77	9,72	10,49	11,66	12,05
Oficial paleta	19.658,66	11,52	14,40	15,56	17,28	17,86
Peó brigada serveis	13.885,34	8,14	10,17	10,99	12,21	12,62
Peó brigada serveis	12.261,76	7,19	8,98	9,70	10,78	11,14
Peó brigada serveis	11.170,18	6,55	8,18	8,84	9,82	10,15
Netejadora	11.511,36	6,75	8,43	9,11	10,12	10,46
Netejadora jornada	5.493,18	3,22	4,02	4,35	4,83	4,99
Netejadora jornada	2.746,66	1,61	2,01	2,17	2,42	2,50
Tècnic 1/2 jornada	10.881,36	6,38	7,97	8,61	9,57	9,89
Auxiliar tècnic 1/2 jornada	8.925,00	5,23	6,54	7,06	7,85	8,11
Monitor de cultura 1/2 jornada	6.912,78	4,05	5,07	5,47	6,08	6,28
Ajudant llar d'infants 1/2 jornada	9.903,46	5,81	7,26	7,84	8,71	9,00

Les quantitats indicades són en euros i corresponen al sou brut dividit pel còmput anual de l'any 2005.

RESOLUCIÓ

TRI/3048/2006, de 28 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Privada Municipal Gestió d'Infraestructures i Projectes Viladecans, SL, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0813832).

Atès el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Privada Municipal Gestió d'Infraestructures i Projectes Viladecans, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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 Societat Privada Municipal Gestió d'Infraestructures i Projectes Viladecans, SL per als anys 2006-2008 al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 28 de març de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de la Societat Privada Municipal Gestió d'Infraestructures i Projectes Viladecans, SL, per als anys 2006-2008

CAPÍTOL 1*Disposicions generals***Article 1***Àmbit funcional*

El present Conveni és d'aplicació a l'empresa Gestió d'Infraestructures i Projectes Viladecans SL

Article 2*Àmbit personal*

Queden compres dins l'àmbit d'aquest Conveni les persones que gaudeixin de la qualitat de treballadors per compte de l'empresa esmentada a l'article anterior.

S'exclouen expressament les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 del RDL 1/1995 de 24

de març (Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors)

Article 3*Vigència i durada*

El present Conveni entrarà en vigor amb efectes retroactius del dia 1 de gener de 2006 i tindrà una validesa de 3 anys naturals que s'estendrà fins el 31 de desembre de 2008.

No obstant això, en cas que no sigui objecte de denúncia per a la seva revisió o rescissió, quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any. La denúncia s'haurà de notificar per escrit a les altres parts i ésser registrada al Departament de Treball de la Generalitat amb una antelació mínima de 3 mesos abans de la data del seu venciment inicial o al de qualsevol de les seves prorroques.

En cas de ser prorrogat tàcitament, tots els conceptes salarials seran incrementats aplicant l'IPC real interanual corresponent al període de l'1 de gener fins 31 de desembre i publicat per l'INE per a la província de Barcelona.

Article 4*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i per a la seva aplicació pràctica són considerades globalment. Per tant no es podrà pretendre l'aplicació d'algunes de les seves normes excloent-ne les altres.

En cas que es declarés la nul·litat d'una part del Conveni, la resta del text es mantindrà en vigor i la comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

Article 5*Garantia personal*

Les condicions pactades en aquest Conveni