

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/2929/2007, de 7 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 Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0814422).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de maig de 2003, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; 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 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0814422) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 7 de març de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt per als anys 2003-2006

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, lliura els seus serveis a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt. Queden exclosos de l'àmbit del present Conveni els contractes d'alta direcció i el personal designat per a llocs de treball de confiança.

Article 2

Àmbit territorial

Les normes del present Conveni col·lectiu afecten els centres de treball dependents de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt, qualsevol que sigui la seva ubicació o la seva situació geogràfica.

Article 3

Àmbit temporal

1. La durada del present Conveni col·lectiu és de 4 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2003 i finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2006, tret d'aquells articles en els quals expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

2. El present Conveni es prorrogarà anualment de forma tàcita, tret de denúncia per escrit d'alguna de les parts. Aquesta denúncia s'haurà de fer amb 3 mesos d'antelació a la data del final de la seva vigència i amb indicació, si fos necessari, de les matèries objecte de la denúncia. L'escrit de denúncia es presentarà davant del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dins del mateix termini, comunicant-la seguidament a l'altra part.

3. No obstant això, denunciat el Conveni i fins a l'aprovació expressa d'un altre text, romandrà la seva plena vigència fins a l'aprovació del nou Conveni col·lectiu, el qual quedarà resolt en un màxim de 6 mesos.

4. El present Conveni serà d'aplicació a partir del dia següent a la signatura de les parts, prèvia aprovació del Ple de l'Ajuntament i posterior enregistrament al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i publicació al seu Diari Oficial. No obstant això, serà amb efecte retroactiu en data 1 de gener de 2003.

Article 4

Dret supletori

Per als supòsits no previstos en la present norma reguladora serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i altres normes laborals vigents a cada moment.

Article 5

Clàusula de garantia ad personam

Es respectaran i romandran estrictament, com a garantia *ad personam* les situacions i condicions personals que excedeixin globalment allò pactat en aquest Conveni amb anterioritat.

Article 6

Compensació i absorció

En tots els casos operaran la compensació i absorció, sempre que els salaris realment abonats al treballador per l'Ajuntament, en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per a ell que els fixats en el present Conveni.

Article 7

Vinculació a la totalitat

El present Conveni col·lectiu constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts, i com a tal, no es pot pretendre l'aplicació aïllada d'una o de diverses de les seves normes, oblidant la resta, sinó que a tots els efectes haurà de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Article 8

Comissió Paritària

1. Als efectes del coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància amb caràcter general del present

Conveni, en el termini de 15 dies hàbils comptats des del dia següent a la seva aprovació, es designarà una Comissió integrada per 2 representants de l'Administració i 2 representants dels delegats de personal. A les sessions podran assistir els delegats de les sessions legalment constituïdes amb veu però sense vot i altres membres de l'equip de Govern amb veu però sense vot. Els vocals podran ser substituïts en qualsevol moment, a petició de la part a qui representen i haurà de ser comunicada per escrit a l'altra part.

2. Prèvia petició per escrit d'una de les parts, la reunió s'haurà de celebrar dins dels 4 dies hàbils següents a la recepció de la sol·licitud de la convocatòria.

La sol·licitud de convocatòria de la reunió haurà de dirigir-se a la resta de vocals no promotors, havent de constar la determinació clara i detallada dels assumptes que es sotmetran a la seva consideració, així com la identificació dels vocals que la promoguin.

3. L'adopció vàlida d'acords per part de la Comissió, requerirà el vot favorable de la majoria absoluta, 2/3 dels vocals assistents.

5. A la Comissió se li atribueixen el coneixements de les següents qüestions:

a) L'acomodació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es puguin produir.

b) L'adequació dels increments salarials anuals.

c) L'arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.

d) Les que li siguin atribuïdes pel present Conveni col·lectiu.

6. Qualsevol de les parts podrà comptar, prèvia comunicació per escrit a l'altra part, dins dels 2 dies hàbils anteriors a la celebració de la reunió de la Comissió, amb l'assessorament d'un expert, que tindrà dret a veu però no a vot.

Article 9

Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

Les parts negociadores del present Conveni pacten expressament i voluntàriament el sotmetiment a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), en aquells casos en els quals no hi hagi acord en l'aplicació o interpretació ni encara que sigui mitjançant la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord de Condicions de Treball, tant si estan regulades pel Conveni, com si interessin a l'aplicació normativa que afecta a la relació laboral.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 10

Jornada de treball

1. La jornada de treball ordinària màxima serà:

a) Per a l'any 2003, de 39 hores setmanals.

b) Per a l'any 2004, de 38 hores i 30 minuts setmanals.

c) Per a l'any 2005, de 38 hores setmanals.

d) Per a l'any 2006, de 37 hores i 30 minuts setmanals.

2. S'estableix un descans mínim setmanal de 36 hores.

3. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, hauran de transcórrer un mínim de 12 hores.

4. La jornada màxima anual de treball efectiu per a l'any 2003, s'estableix en 1.685 hores. La jornada màxima anual s'estableix seguint la fórmula següent: $[A - (FN + FA + FL + V + S + D)] \times H =$ Jornada màxima anual

Essent:

FN= Dies festius nacionals

FA= Dies festius autonòmics

FL= Dies festius locals
V= Dies de vacances
S= Dissabtes
D= Diumenges
A= Dies naturals anuals
H= Nombre d'hores de treball diàries.

5. El personal subjecte a règim de torns tindrà caps de setmana de treball alternatiu. Qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors haurà de ser notificat i aprovat prèviament pel cap de secció que correspongui.

6. S'estableix un horari flexible de 30 minuts anteriors o posteriors a l'horari ordinari en aquells departaments del consistori els quals que, per motiu d'atenció al públic, fos possible. Aquest horari flexible haurà de ser comunicat pel treballador amb antelació a l'alcalde o regidor que correspongui, qui l'autoritzarà per escrit, tenint en compte que en cap cas la realització de la jornada flexible podrà comportar la no obertura del departament en qüestió durant l'horari ordinari d'atenció al públic.

Article 11

Calendari de treball

Seràn festes tots els dies que s'estableixen en el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya i els 2 dies de festa local de Sant Vicenç de Montalt. Aquest calendari es fixarà per l'Ajuntament com a màxim el dia 30 de novembre o dia hàbil següent a aquest.

Article 12

Pausa o descans en la jornada de treball

Tot el personal amb jornada intensiva de 6 o més hores podrà gaudir d'una pausa o descans en la jornada de treball de 20 minuts diaris, els quals formaran part integrant de la jornada efectiva.

Article 13

Vacances

1. El personal afectat pel present Conveni gaudirà de 22 dies laborables en concepte de vacances anuals.

2. Els treballadors que gaudeixin de vincle laboral inferior a 1 any tindran dret a la part proporcional de vacances d'acord amb el temps que han estat prestant els seus serveis durant l'any que correspongui. En el supòsit que cessin abans del 31 de desembre, havent gaudit ja de les vacances, es tindrà en compte l'excés, compensant-los mitjançant deducció en metàl·lic de la liquidació finiquita que hagin de percebre.

3. Les vacances anuals s'hauran de gaudir dins de l'any natural que correspongui, i correspon a l'alcalde l'aprovació del calendari elaborat a l'efecte.

4. El treballador comunicarà el calendari de les seves vacances almenys amb 2 mesos d'antelació a l'inici del gaudi. Per a fixar els torns de vacances de cada departament s'hauran de tenir en compte les necessitats mínimes del servei, així com les sol·licituds efectuades abans de fixar el calendari pels treballadors als respectius superiors, i en cas de coincidència en el període sol·licitat entre 2 o més funcionaris i/o treballadors, aquest es determinarà mitjançant rotació anual, sense cap dret preferent per raó de l'antiguitat.

5. Les vacances anuals podran ser fraccionades fins a 3 períodes, 2 d'ells de mínim 5 dies laborables i 1 de la resta a petició del treballador i previ acord amb el consistori, sempre que no afecti el bon funcionament del servei.

6. Si durant el període de gaudi de les vacances el treballador inicia una situació de baixa per incapacitat temporal, no es descomptaran aquests dies de baixa com a dies de vacances no gaudits. Però en cas que el treballador durant el gaudi de les seves vacances, com a conseqüència de malaltia o accident, fos hospitalitzat durant més de 3 dies acreditant-ho mitjançant la presentació del corresponent justificant

mèdic, des del quart dia de baixa i fins al dia d'alta mèdica hospitalària inclosa, es consideraran com a dies de vacances no gaudits.

7. Els treballadors de l'escola bressol a l'efectuar les vacances sempre en el mes d'agost i els hi coincideixin totalment o parcialment amb el període de baixa de maternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins al total dels dies que li corresponguin, tenint en compte l'acord d'ambdues parts per gaudir-les en una altra data.

Article 14

Permisos

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius o temps següents:

a) Per matrimoni del treballador o unió de fet inscrita al registre oficial que correspongui: 15 dies naturals.

b) Per naixement d'un fill, règim d'acolliment o adopció: 2 dies.

c) Per malaltia greu, intervenció quirúrgica greu o mort del cònjuge o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies. Quan per algun d'aquests motius el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província de Barcelona, el permís serà de 4 dies

d) Per trasllat de domicili habitual: 1 dia. Si el canvi de domicili suposa canvi de municipi: fins a 4 dies.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure d'inexcusable caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, el permís serà en funció del que disposi aquesta en relació a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica. Si el compliment d'aquest deure suposa la impossibilitat de la prestació del treball en més d'un 20% de les hores laborals durant un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat en situació d'excedència forçosa. En cas que el treballador afectat pel compliment del deure o per funció del seu càrrec rebí una indemnització, se li podrà descomptar aquest import del salari al qual tingui dret a l'empresa pel tems que duri aquesta situació.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació d'acord amb allò legalment establert.

g) Pel temps necessari per a concórrer a exàmens finals i parcials lliuradors, quan s'efectuïn per a l'obtenció d'un títol oficial, avisant amb una antelació d'almenys 5 dies, presentant posteriorment el justificant acreditatiu d'haver-se presentat als exàmens corresponents.

h) Per matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat: 1 dia.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

2. Els dies de permís retribuït regulats en l'apartat 1 anterior, s'entendran en tot cas dies naturals.

3. Les treballadores, per alletament d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora diària d'absència del treball la qual podran dividir en 2 fraccions. La dona, a la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin. En cas que així ho sol·licités el treballador i fos autoritzat per escrit, les hores corresponents al permís d'alletament podran acumular-se i ser gaudits una única vegada.

4. En els casos de naixements de nens prematurs o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats seguidament al part, la mare o el pare, tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora al dia. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. El gaudi d'aquest permís, s'estableix en l'apartat número 6 següent.

5. Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial i que no desenvolupi una activitat retribuïda,

tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti fer-se càrrec de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap feina retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el consistori podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'al·letament i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació la data de reincorporació a la seva jornada ordinària.

7. El treballador, previ avís de 72 hores, podrà absentar-se del treball per assumptes particular fins un màxim de 4 dies durant l'any 2003, 4 dies l'any 2004, 5 dies l'any 2005 i 6 dies l'any 2006, amb dret a remuneració. Aquests dies de permís no podran fer-se coincidir, tret de justificació i sempre amb la prèvia autorització expressa de la corporació, amb el dia anterior i posterior a un dia festiu.

8. Així mateix, el treballador, previ avís de 15 dies naturals i justificació, podrà absentar-se del treball per assumptes particulars fins un màxim de 3 mesos cada 2 anys. En aquests supòsits els dies que es gaudeixin ho seran sense dret a remuneració.

9. En els casos de maternitat, adopció i/o acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per a cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió. I en tot cas, les regles sobre els permisos de maternitat, adopció i/o acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent, s'adequaran a allò previst a l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, i normes legals vigents a cada moment

10. Atenent que durant el mes de desembre hi ha diverses festes tant estatals com autonòmiques i coincidint que també s'incrementa el treball en totes les àrees de l'Ajuntament pel que fa al tancament de l'any, els dies de permís retribuït per assumptes propis s'hauran de gaudir abans del 30 de novembre.

Article 15

Control d'assistència i absentisme

1. Tots els treballadors compresos en l'àmbit del present Conveni Col·lectiu tenen l'obligació de marcar personalment la fitxa del control allà on existeixi. En cas que no existeixi, està obligat a complir les mesures de control establertes pel consistori.

2. L'Ajuntament es compromet a, quan finalitzi la durada prevista d'aquest text legal i sempre que sigui possible, instal·lar un dispositiu de fitxatge a cada centre de treball que durant l'any immediatament anterior hagi tingut una mitjana anual de plantilla fixa igual o superior a 8 treballadors.

Article 16

Excedències i altres supòsits

1. S'entendrà com a excedència la suspensió del contracte de treball per un període de temps determinat, d'acord amb allò que disposa l'Estatut dels treballadors i la següent regulació.

2. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

3. L'excedència forçosa, de conformitat amb els supòsits que seguidament es regulen, donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat

de la seva vigència. Es concedirà excedència forçosa als treballadors designats o elegit per les funcions d'un càrrec públic representatiu que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent d'haver cessat del càrrec públic.

4. En els termes que regula el punt 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, per atendre a cada fill, tant sigui natural com per adopció, a comptar des de la data de naixement del nen. Durant període que el treballador estigui en excedència per aquest motiu, serà computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria que hi hagi a l'empresa.

5. El treballador amb almenys una antiguitat d'1 any a l'empresa, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini superior a 2 anys i inferior a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

6. Per a l'obtenció de qualsevol classe d'excedència, el treballador haurà de comunicar la seva petició per escrit a l'empresa amb 2 mesos d'antelació com a mínim a la data en la qual hauria de començar. Igualment, al final del període, el reingrés haurà de ser sol·licitat com a màxim dins del mes següent al compliment de l'excedència, entenent que si així no es fa, el treballador renuncia al dret de reincorporació.

CAPÍTOL 3

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 17

Estructura del salari

L'estructura salarial, composta pel salari base i pels complements salarials, es fixarà d'acord amb allò disposat en el present Conveni col·lectiu i en el contracte de treball.

Article 18

Ingrés de la nòmina

L'ingrés de la nòmina s'efectuarà 2 dies abans de final de mes i, si aquest dia fos dissabte o festiu, s'efectuarà el dia hàbil immediatament anterior.

Article 19

1. L'estructura salarial de tot el personal serà la mateixa que per al personal funcionari.

2. Pel que fa a les retribucions bàsiques seran les següents:

- a) Salari base.
 - b) Antiguitat (triennis).
 - c) Pagues extraordinàries.
3. Són retribucions complementàries:
- a) El complement de destinació.
 - b) El complement específic.
 - c) El complement de productivitat.
 - d) Les gratificacions.

e) Retribucions per pacte.

4. Són retribucions per pacte, qualsevol complement que s'aboni per pacte subscrit entre les parts.

- b) Salari base

El salari base és la part de la retribució mensual del treballador, fixada en funció del grup i la categoria professional a la que pertany, el qual es fixa a la Llei de pressupostos de l'any de vigència del qual es tracti.

c) Antiguitat

La valoració de l'antiguitat s'efectuarà d'acords amb els triennis, i els imports fixats per als funcionaris a la Llei de pressupostos de l'Estat segons els diferents grups. Els triennis s'acreditaran des de l'ingrés a l'Ajuntament de Sant Vicenç de Montalt.

d) Pagues extraordinàries

1. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any i es meritaren el 22 de juny i el 22 de desembre respectivament. Cada paga extraordinària es compondrà de les retribucions bàsiques més la totalitat de les complementàries.

2. El treballador de nou ingrés percebrà la part proporcional al temps treballat.

e) Complement de destinació

1. El complement de destinació mínim queda fixat de la següent manera:

Grup A: nivell 20

Grup B: nivell 16

Grup C: nivell 11

Grup D: nivell 9

Grup E: nivell 7

2. Els imports que corresponguin als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

3. L'assignació de nivells la realitzaran la corporació, atenent la responsabilitat que es derivi de les funcions que es desenvolupin i s'aprovarà sempre per al Ple.

f) Complement específic

1. El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o feines penoses, i serà facultat de la corporació la seva fixació.

2. Aquest complement serà per a cada exercici el que figurarà a la relació aprovada anualment pel Ple juntament amb l'aprovació del Pressupost municipal.

3. Aquests complements es percebran, un cop fixats, únicament mentre subsisteixin en el treballador les causes que motivaren el seu meritament, deixant-se immediatament d'abonar quan aquestes desapareguin.

Article 20

Gratificacions per serveis extraordinaris

1. El personal municipal podrà ser requerit per la corporació, prèvia autorització i en casos excepcionals, per dur a terme treballs fora del seu horari habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causes de força major.

2. Per a la realització dels serveis extraordinaris s'estableix la supervisió i control de l'alcalde, o bé, del regidor de l'àrea a la qual corresponguin els serveis.

3. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles que es realitzen sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

4. Excepte que s'hagi convingut una altra cosa convinguda al respecte, les hores extraordinàries es compensaran a elecció del treballador o bé en metàl·lic o per temps de descans i, en les següents quantitats o proporcions, i s'intenta en aquest últim supòsit de no perjudicar el normal funcionament i organització del treball:

a) 1 hora extraordinària efectuada en un dia laborable es compensarà amb:

Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada en un 50%.

1 hora i mitja de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en diumenge o festiu es compensarà amb:

Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada un 75%.

1 hora i tres quarts de descans.

c) 1 hora extraordinària efectuada durant els dies 1 de gener, 5 de gener, 6 de gener, 25 de desembre i 26 de desembre, es compensaran amb:

Una quantitat per cada hora igual al preu brut de l'hora ordinària incrementada un 100%.

2 hores de descans.

5. El valor en metàl·lic de l'hora ordinària de treball per a la posterior determinació del preu de les hores extraordinàries serà calculat tenint en compte el salari brut anual.

Article 21

Uniforme i roba de treball

1. En funció de les tasques a desenvolupar, característiques o necessitat del lloc de treball, l'empresa facilitarà al personal la roba de treball i les proteccions adequades a les circumstàncies, essent facultat de l'Ajuntament decidir el seu tipus, en funció dels serveis que es portin a terme.

2. La roba es lliurarà quan el desgast així ho aconselli i en les altres situacions, el lliurament s'efectuarà amb la periodicitat suficient per tal que es garanteixi la bona presència personal i la seguretat del col·lectiu que es tracti.

Article 22

Avançaments o bestretes

El personal de la plantilla que ho necessiti, tindrà dret a sol·licitar per escrit un avançament o bestreta sobre les seves retribucions fins un màxim de 1.200 euros anuals a retornar mitjançant descomptes a la nòmina fins un màxim de 12 mensualitats. L'avançament haurà de ser aprovat per la Comissió de Govern de l'Ajuntament.

No es concediran avançaments o bestretes en aquells supòsits en els quals ja se n'hagi concedit un anteriorment, sempre i quan no hagin transcorregut com a mínim 6 mesos des del seu total reintegrament.

S'estableix un límit màxim entre funcionaris i personal laboral de 30.050 euros anuals per atendre aquests tipus d'ajuts.

Article 23

Dietes i despeses

El personal afecte al present Conveni col·lectiu que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei, tindrà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments: s'abonaran íntegrament les despeses realment ocasionades, prèvia presentació dels corresponents justificants.

b) Transport en vehicle propi: s'abonaran 0,23 euros per quilòmetre.

c) Transport públic: s'abonarà l'import íntegre del bitllet.

d) Dietes alimentàries: s'abonarà el 100% de la despesa amb un màxim de 15 euros per àpat.

CAPÍTOL 4

Organització del treball i funcions

Article 24

Organització del treball

L'organització del treball serà facultat del senyor alcalde o persona en qui delegui, en els termes previstos en l'article 20 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 (TRET).

Article 25

Contingut de la prestació laboral

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional

serà pactat entre l'Ajuntament i el treballador, i s'ha de reflectir el nivell professional que s'estableixi en el present Conveni.

Article 26

1. Classificació professional

L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global dels següents factors:

- a) Coneixements
- b) Iniciativa/autonomia
- c) Complexitat
- d) Responsabilitat
- e) Capacitat de direcció

En el seu cas, es ponderarà també la capacitat de treball en equip, i el grau en que es desenvolupin els factors enumerats anteriorment determinarà el nivell retributiu.

2. Sistema de classificació professional

La inclusió del treballador dins de cada grup professional serà el resultat de les titulacions que en cada cas es demanaran i de la ponderació global dels factors enumerats anteriorment. D'acord amb l'article 25 del Reial decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, la forma i titulacions exigides per classificar la plantilla de personal de les entitats locals, en la qual a més del personal funcionari s'hi integra el personal laboral, és la següent:

Grup A: títol de doctor, llicenciat, enginyer, arquitecte o equivalent

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup C: títol de batxiller, formació professional de segon grau o equivalent.

Grup D: títol de graduat escolar, formació professional de primer grau o equivalent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

Grup A:

Pertanyen a aquest grup professional aquells llocs de treball que, depenent de la Direcció de la corporació, participen en l'elaboració de les polítiques i directrius d'aquesta, essent la seva responsabilitat la seva correcta aplicació en el seu àmbit. Els corresponen funcions d'estudi, proposta, gestió, control, execució i inspecció referides al seu àmbit.

Grup B:

Integren aquest grup professional aquells llocs de treball als quals correspon la realització d'activitats de col·laboració en les funcions atribuïdes als titulats superiors de l'apartat anterior.

Grup C:

Integren aquest grup professional aquells llocs de treball als quals els corresponen activitats que requereixin coneixements tècnics i experiència qualificada en l'àrea de treball en la qual es trobin adscrits amb responsabilitat.

Grup D:

Aquest grup professional l'integren aquells llocs de treball als que corresponen funcions d'execució i col·laboració adequades a la seva titulació, referides a un sector concret o especialització de l'activitat de l'entitat local.

Grup E:

Integren aquest grup professional tots els llocs de treball en què es portin a terme activitats amb coneixements bàsics, amb seguiment d'instruccions detallades, realitzant operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries.

3. Relació dels llocs de treball

D'acord amb l'article 29 del Reial decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals la relació de llocs de treball s'entén com a expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, i en ella s'hi inclou la totalitat dels existents en l'organització i

correspon tant a funcionaris com al personal laboral. Mitjançant les relacions de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i comeses que han de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball.

Article 27

Ascensos i promocions

Els ascensos i promocions dins el sistema de classificació professional establert en el present Conveni es produiran d'acord amb l'article 88.1 b) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals del Decret i sempre atenent a allò establert als articles 24.1 i 17.1 del TRET, permetent l'ascens del personal laboral per promoció interna.

Article 28

Formació professional

1. La corporació procurarà la formació permanent, tan teòrica com pràctica, de tot el personal comprès en el present Conveni col·lectiu, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

2. Si la formació fos de proposta directament al treballador pel consistori, el temps dedicat a això es computarà com jornada de treball, però si la formació rebuda pel treballador/a fos de cursos generals oferts per tot el col·lectiu de l'Ajuntament i realitzats voluntàriament pel treballador/a, el temps dedicat no computarà com a jornada de treball.

3. El responsable de la corporació donarà trasllat als representants dels treballadors de tots els cursos i de tota aquella informació que es publiqui en els diaris oficials, i siguin de l'interès del personal.

4. L'Ajuntament es compromet a l'organització, directament o bé mitjançant altres institucions, de cursos de català per a tot el personal que desitgi voluntàriament assistir.

Article 29

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional dins de l'Ajuntament es realitzarà conforme el previst en el present Conveni, respectant en tot cas, el règim jurídic, garanties i requisits establerts en l'Estatut dels treballadors.

2. La mobilitat funcional dins del mateix grup professional no podrà realitzar-se entre especialitats professionals radicalment diferents que requereixin processos formatius complexos d'adaptació.

CAPÍTOL 5

Contractació

Article 30

Contractes de durada determinada

El període màxim de durada dels contractes per circumstàncies de la producció, d'acumulació de tasques o excessos de comandes, previstos a l'article 15.1.b) del text refós de l'Estatut dels treballadors, serà de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

Article 31

Contractes formatius

1. Contractes en formació

1.1. El contracte per a la formació tindrà per finalitat l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball.

1.2. Durada del contracte: la durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos, ni superior a 3 anys. Si el contracte per a la formació s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima possible, les parts podran acordar les pròrrogues que considerin oportunes, sempre que la durada sigui de 6 mesos com a mínim, i que la suma del contracte inicial i les pròrrogues no superi els 3 anys màxims permesos legalment.

2. Contracte en pràctiques:

2.1 Els contractes de treball en pràctiques es regiran per la normativa general vigent en cada moment.

2.2 Retribució: el 60% el primer any, i el 75% el segon, del salari fixat en el Conveni per a un treballador que el desenvolupi o equivalent lloc de treball.

Article 32

Període de prova

1. La durada del període de prova serà variable en funció de la naturalesa dels llocs de treball a cobrir, sense que, en cap cas, pugui excedir dels períodes que a continuació es senyalen:

Grup professional A: 6 mesos.

Grup professional B, C, D i E: 2 mesos.

2. Les situacions d'incapacitat temporal i maternitat que poguessin afectar el treballador durant el període de prova, interrompran automàticament el seu còmput, que es reprendrà a partir de la data de la reincorporació efectiva al treball.

Article 33

Cessament voluntari

1. El personal que es proposi cessar voluntàriament en el seu treball, haurà de manifestar-ho per escrit presentant en el Registre General, en coneixement de l'Ajuntament, complint els següents terminis de preavís en funció del grup professional assignat:

Grup professional A, B i C: 1 mes.

Grup professional D: 15 dies.

Grup professional E: 7 dies.

2. El compliment dels anteriors terminis donarà dret a l'Ajuntament a descomptar de la liquidació tants dies de salari com dies de preavís incomplerts.

CAPÍTOL 6

Règim assistencial

Article 34

Complement econòmic en supòsits de baixes per incapacitat temporal i accidents de treball.

1. En cas de malaltia o accidents, l'Ajuntament i des del 1r dia l'incapacitat transitòria el 100% de les retribucions brutes mensuals durant el període de baixa mèdica.

2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat de la malaltia o de l'accident del treballador, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic. La negativa del treballador al reconeixement mèdic determinarà la suspensió del complement establert en l'apartat anterior d'aquest mateix article.

3. Dins dels 2 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà d'aportar a l'Ajuntament el corresponent justificant de baixa mèdica, i posteriorment els corresponents justificant de confirmació setmanal oficials. El justificant d'alta mèdica es presentarà el dia de la reincorporació.

4. En el cas d'absència per indisposició, per un temps no superior a 24 hores, serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap de secció, o superior jeràrquic

d'aquest, i presentar-ho el primer dia de treball següent al d'absència, el corresponent justificant mèdic.

5. Quan es comprovi, sota control mèdic, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador, aquell serà traslladat a un altre lloc de treball, sempre que haguessin places vacants i el treballador estigués capacitat per desenvolupar-ho, prèvia petició per escrit de l'afectat.

Article 35

Jubilació

1. L'edat màxima per treballar serà de 65 anys. No obstant això, si el treballador arribés a aquesta edat i no acredités la carència suficient per accedir a una pensió de jubilació contributiva, continuarà, si és la seva voluntat, treballant fins arribar a dita carència.

2. Els treballadors amb una antiguitat de 20 anys a l'Ajuntament, que durant la vigència del present Acord compleixin 60, 61, 62, 63 o 64 anys d'edat, i complint tots els requisits legals per a acollir-se a la jubilació anticipada, s'acullin a ella, percebran una indemnització de pagament únic per els següents imports i grups d'edat

GE: grup d'edat en anys; R: requisits de cada grup d'edat; I: import.

G	R	I
60	Dels 60 anys als 60 anys i 1 mes	15.025,30
61	Des dels 60 anys, 1 mes i 1 dia fins als 61 anys i 1 mes	12.020,24
62	Des dels 61 anys, 1 mes i 1 dia fins als 62 anys i 1 mes	9.015,18
63	Des dels 62 anys, 1 mes i 1 dia fins als 63 anys i 1 mes	6.010,12
64	Des dels 63 anys, 1 mes i 1 dia fins als 64 anys i 1 mes	3.005,06

3. Aquestes quantitats s'abonaran sempre que el treballador acrediti haver sol·licitat la pensió de jubilació, el mes següent al compliment dels 64 anys d'edat com a màxim.

Article 36

Revisió mèdica

1. Es realitzarà anualment una revisió mèdica voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial, i el temps empleat serà considerat temps de treball efectiu.

2. Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent en cas d'accident, que cobrirà una indemnització de 15.000 euros per mort, i de 30.000 euros per incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa. La pòlissa s'incrementarà cada any en el mateix percentatge de l'IPC previst a Catalunya. Els assegurats que desitgin anomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment i per escrit davant de la companyia asseguradora.

Article 37

Fons social

1. La corporació abonarà una ajuda única anual per canvi d'ulleres graduades o aparells d'audiometria de 120,20 euros. En les ulleres s'abonarà un màxim de 36,06 euros per muntura, i un màxim de 84,14 per vidres a partir de 0,30 diòptries. El treballador haurà d'acompanyar a la seva sol·licitud, la factura i documentació acreditativa de la prescripció facultativa.

2. El treballador que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, sempre i quan aquest convisqui i depengui econòmicament d'ell, percebrà, si escau,

sempre en funció de la seva capacitat econòmica, un ajut mensual brut de 86,16 euros. Si la unitat familiar percep 3 vegades el salari mínim interprofessional, correspondrà el 100% de l'ajut. Si la unitat familiar percep 3 vegades i mitja el salari mínim interprofessional, correspondrà el 75% de l'ajut. Si la unitat familiar percep 4 vegades el salari mínim interprofessional, correspondrà el 50% de l'ajut. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment de l'IPC. El treballador haurà d'acompanyar a la seva sol·licitud, el certificat oficial de la disminució física, psíquica o sensorial.

3. Els treballadors amb un mínim d'1 any percebran de la corporació un ajut anual bruta per import de 90,15 euros per fill per material escolar i fins que acabi l'ensenyament obligatori. Aquest ajut s'haurà de sol·licitar a la corporació amb l'acreditació necessària i s'abonarà dins el mes de setembre cada any.

4. Per naixement d'un fill, la corporació abonarà al treballador/a la quantitat de 120 euros una vegada únicament.

5. La corporació abonarà íntegrament les despeses derivades de la renovació del carnet de conduir superior a la classe B1, del personal que, pel seu treball, hagi de conduir habitualment vehicles oficials.

6. El personal al complir 25 anys d'antiguitat, tindrà dret a una gratificació de 300,50 euros o optar per 15 dies 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 o en algun dels seus patronats.

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, excedències i serveis especials, o situacions similars.

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

CAPÍTOL 7

Règim disciplinari

Article 38

Règim disciplinari

1. Els treballadors podran ser sancionats per l'alcalde o regidor a qui l'alcalde delegui, mitjançant resolució motivada per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en aquest capítol.

2. Les faltes comeses pels treballadors en l'exercici de les seves funcions, es classifiquen en:

- a) Lleus
- b) Greus
- c) Molt greus

Article 39

Faltes lleus

Són faltes lleus:

a) El retard, la negligència o descuit en el compliment de les tasques que es tinguin encomanades.

b) La lleugera incorrecció al públic, als companys i/o als subordinats.

c) La no-comunicació, amb la deguda antelació, de la no-assistència al treball per causa justificada, excepte si el treballador prova la impossibilitat de fer-ho.

d) Les faltes de puntualitat sense causa justificada de fins a 3 dies dins d'un període de 60 dies seguits.

e) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, quan no s'hagi causat perjudici al servei.

- f) L'oblit reiterat, en almenys 3 ocasions dins d'un període de 2 mesos, o 5 ocasions dins de 6 mesos, en marcar en els rellotges de control i/o de firmar les llistes d'assistència.
- g) L'absència sense justificar en el domicili, en cas d'indisposició durant les hores del servei o baixa mèdica.
- h) L'oblit en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei sense que causin greus perills.
- i) La no-tramitació davant de l'Ajuntament del volant de baixa mèdica dins de les 48 hores següents a la baixa, excepte que es demostrï la impossibilitat de tramitar-ho.
- j) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o oblit excusable.
- k) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.
- l) La desobediència de les ordres donades per un superior dins de les seves competències, quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- m) L'incompliment de les normes de tramitació respecte a les dades personals.
- n) L'entrada o permanència als llocs públics que deslliguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del servei.

Article 40

Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La reincidència per 3 cops d'una falta lleu dins d'un període de 12 mesos.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) L'abandonament del lloc de treball, sense que causi perjudici en el servei.
- d) La realització de treballs aliens al lloc de treball durant la jornada laboral.
- e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.
- f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
- g) La reincidència en la desobediència de les ordres d'un superior dins de les competències del seu càrrec.
- h) La desobediència de les ordres d'un superior dins de les competències del seu càrrec, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
- i) Les agressions verbals o físiques entre treballadors dins de la jornada laboral.
- j) La manipulació intencionada de fitxes, llistats d'assistència o qualsevol altre element de control horari.
- k) La utilització o difusió de les dades i/o assumptes que es coneixen per raons del lloc de treball i que tinguin caràcter confidencial.
- l) El dany provocat voluntàriament als locals, material i documents del servei.
- m) L'incompliment voluntari del rendiment en el treball, legalment exigible.
- n) Les faltes notòries de respecte o de consideració cap als ciutadans en relació amb el servei o el lloc de treball que s'ocupa.
- o) L'embriaguesa durant la jornada de treball.
- p) L'encobriment per part dels responsables de secció o de grup, de les negligències, faltes d'assistència, puntualitat, incompliment dels deures professionals o absència del treball, o de qualsevol altra falta, dels treballadors al seu càrrec.
- q) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i prevenció en el treball establertes, quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o per altre treballadors.
- r) Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada, més de 3 dies i menys de 6 dies dins d'un període de 60 dies seguits.
- s) La intervenció en un procediment administratiu quan hagi motius d'abstenció establerts legalment i siguin coneguts amb anterioritat pel treballador.

- t) L'emissió d'informes manifestament il·legals quan causin o no causin un perjudici a l'Administració i als administrats.
- u) L'abús d'autoritat en el desenvolupament del lloc de treball.
- v) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que s'hagi tramitat davant l'Ajuntament la pertinent autorització o comunicació.
- w) L'actitud notòria d'assetjament sexual.
- x) La utilització reiterada en el centre de treball i dins les hores laborables, de mitjans informàtics, en especial de la connexió a Internet i el correu electrònic, per a finalitats particulars diferents a les necessàries per al desenvolupament del seu treball que pertorbin el rendiment del treballador.

Article 41

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) La reincidència en la comissió de falta greu dins d'un període de 12 mesos.
- b) Faltes de puntualitat sense justificar, en nombre de més de 6 dies dins un període de més de 180 dies.
- c) Falta d'assistència sense justificar, en nombre de 3 o més dies, dins un període de 12 mesos.
- d) La indisciplina o desobediència en el treball.
- e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o les persones que treballin en l'Ajuntament.
- f) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de la confiança en el desenvolupament del treball.
- g) La disminució voluntària i continuada del rendiment exigít en el treball.
- h) L'embriaguesa habitual o toxicomania en el lloc de treball, si hi repercuteix negativament.
- i) L'incompliment de les normes relatives a les incompatibilitats.
- j) La simulació de malaltia o accident.
- k) Qualsevol actuació, dins el desenvolupament del lloc de treball, que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- l) La violació de la neutralitat o de la independència política, servint-se de les facultats atribuïdes per a influir en els processos electorals de qualsevol naturalesa i/o àmbit.
- m) L'abandonament reiterat del lloc de treball, sense causa justificada i que provoqui un perjudici del servei.
- n) La publicació o utilització indeguda de secrets oficials declarats per Llei o qualificats com a tal.
- o) L'encobriment per part dels responsables de secció o de grup de faltes greus comeses per treballadors al seu càrrec.
- p) La participació en vagues a qui ho tingui expressament prohibit per Llei.
- q) L'incompliment d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
- r) El falsejament voluntari de dades i informacions de la feina.
- s) Actes d'assetjament sexual es consideren d'especial gravetat els dirigits a persones subordinades amb abús de posició privilegiada.
- t) El maltractament físic, verbal o psicològic dins el lloc de treball cap a persones que es trobin sota tutela del treballador.

Article 42

Sancions

1. Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes són:

1.1 Per faltes lleus:

Amonestació per escrit

Suspensió de sou i feina durant un període d'1 a 4 dies.

- 1.2 Per faltes greus
Suspensió de sou i feina durant un període de 5 a 20 dies.
- 1.3 Per faltes molt greus
 - a) Suspensió de sou i feina durant un període de 21 a 60 dies.
 - b) Acomiadament
2. Sense perjudici de la sanció que correspongués, es procedirà al descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència, de puntualitat o abandonament del lloc de treball no justificades, tant per faltes lleus, com per faltes greus, així com per les molt greus.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals

Article 43

Drets i deures sindicals

Els drets i deures sindicals són aquells reconeguts per la legislació vigent: Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRET).

Article 44

Assessors sindicals

Cada organització sindical amb representació en el Comitè de Treballadors podrà utilitzar, si ho considera oportú i avisant prèviament a l'Ajuntament, els serveis d'un assessor durant les sessions de la Comissió Paritària i negociació del present Conveni col·lectiu.

Article 45

Crèdit de les hores sindicals

1. Els delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa gaudiran del crèdit d'hores mensuals previst a l'article 68.e) del TRET.
2. Aquest crèdit mensual no podrà ser acumulat pel representant sindical d'un mes per un altre, ni ser acumulat per un altre membre representant dels treballadors, ni dins del mateix mes.

Article 46

Assemblees

1. L'òrgan de representació o les seccions sindicals amb representació en l'esmentat òrgan podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.
2. Seran requisits indispensables per tal de poder convocar assemblees:
 - a) Comunicar per escrit la seva celebració a l'Ajuntament amb una antelació mínima de 4 dies hàbils.
 - b) Indicar en aquest escrit l'hora i lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades del convocant.Si abans de les 24 hores anteriors a la data de celebració de l'assemblea l'Ajuntament no hagués formulat objecció motivada, es podrà celebrar l'assemblea sense cap altre requisit posterior.
3. Es podran celebrar assemblees dins l'horari laboral amb les següents condicions:
 - a) Que la convocatòria es refereixi a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
 - b) Que la convocatòria ho sigui en la primera o darrera hores de la jornada laboral.
 - c) Que la seva duració no excedeixi de 2 hores mensuals, no acumulables als mesos posteriors.

Article 47

Serveis mínims

En situacions de vaga, els serveis essencials per a la comunitat seran negociats entre la representació de la corporació i la del personal, dins el marc dels serveis mínims establerts.

Article 48

Dret de vaga

1. D'acord amb allò disposat als articles 10.2, 28.2 i 55.1 de la Constitució espanyola, es reconeix l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts.

2. La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent en cada moment.

3. Mentre no existeixi normativa reguladora dels descomptes salarials durant l'exercici del dret de vaga, els treballadors que s'hi adhireixin, deixaran de percebre la part proporcional de les retribucions segons la següent fórmula: el sou mensual dividit entre 30 i el resultat dividit pel nombre d'hores treballades diàries, donant com a resultat la quantitat a descomptar per cada hora de vaga realitzada.

Signen el present Conveni els representants de l'Ajuntament l'alcalde-president, Ramon Ambrós i Oriach, 1r tinent d'alcalde Jordi Baldevey i Emilio i regidor d'Hisenda Benet Bonamusa Juanola, i per l'altre en representació del personal funcionari de la Policia Local el caporal amb número de TIP 005 Josep Bellonch i Saurí, i els representants del personal laboral Enric Schneider Arcega i Maria Rosa Ros Vila en prova de conformitat dels acords en que s'ha arribat.

ANNEX 1

G: grup; D: denominació; CD: complement de destinació, nivell; CE: complement específic.

G	D	CD	CE
A	Secretari-interventor	30	17.602,10
A	Enginyer	30	10.680,00
A	Direcció d'instal·lacions esportives i culturals.....	30	7.732,00
B	TAG-cap de departament d'urbanisme	24	15.021,68
B	Tècnic d'Administració General.....	16	12.324,32
B	Direcció de l'Escola Bressol	26	2.460,00
B	Direcció de l'Escola de Música personal docent.....	-	-
B	Personal docent-Escola de Música	-	-
B	Direcció Biblioteca	16	5.745,44
B	Educadora social	-	-
C	Personal docent Escola Bressol	12	3.500,00
C	Cap de secció oficines generals	22	9.023,96
C	Cap de secció tresorer	22	14.817,16
C	Administratiu	14	7.293,72
C	Sergent de Serveis Especials	-	-
C	Oficial tècnic informàtic	22	9.023,96
D	Auxiliars administratius	14	4.963,98
D	Auxiliar tècnic informàtic	16	7.011,18
D	Cap de la Prefectura Serveis Especials	16	16.890,84
D	Sots cap de la Prefectura Serveis Especials	16	15.000,84
D	Agents Serveis Especials	11	11.264,28
D	Auxiliar al personal docent.....	12	3.500
D	Auxiliar tècnic de cultura	12	8.015,94
D	Treballador familiar	-	-
D	Cap de la brigada.....	11	12.297,34

G	D	CD	CE
D	Oficial 1a brigada	10	10.168
D	Operari brigada	9	6.233,9
D	Monitor esports	12	5.795,54
D	Auxiliar tècnic joventut	12	5.676,54
D	Auxiliar tècnic d'obres i serveis	12	8.599,74
E	Agutzil.....	10	5.558,32
E	Ordenança notificador	2	5.558,32
E	Auxiliar autobús.....	-	-
E	Empleat piscina	-	-
E	Socorrista	-	-

(07.260.139)
