

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

de 7 de setembre de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages per al període 31.7.2000-31.12.2003 (codi de conveni núm. 0811832).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 31 de maig de 2001, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages per al període 31.7.2000-31.12.2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 7 de setembre de 2001

P. S. de la delegada territorial (article 5è del Decret 326/1998)

JOAN REVERTER I FABREGAT  
Secretari de la Delegació Territorial  
de Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

### CONVENI

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages per al període 31.7.2000-31.12.2003*

#### CAPÍTOL 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

##### *Àmbit territorial i personal*

1. El present Conveni afecta al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages integrats en la seva pròpia plantilla.

2. Resten exclosos d'aquest Conveni el personal eventual de confiança i assessorament especial.

#### Article 2

##### *Àmbit temporal*

1. La vigència d'aquest Conveni serà des del dia 31 de juliol de 2000 fins al 31 de desembre de 2003, a excepció d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efec-

tuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'1 mes a la data de finalització de la vigència del Conveni.

3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Conveni, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

4. El present Conveni serà vàlid quan degudament signat per les parts hagi estat aprovat pel Ple de la corporació.

#### Article 3

##### *Clàusula de garantia, compensació i absorció*

1. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

2. Les condicions i millores resultants d'aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altra motiu.

#### Article 4

##### *Comissió Paritària de seguiment*

1. Queda constituïda una comissió paritària de seguiment d'aquest Conveni, formada per 4 persones, per part de les centrals sindicals signants 2 persones, designats per aquestes, i com a representants de la corporació 2 persones, designades per l'alcalde.

2. La Comissió realitzarà reunions ordinàries trimestralment, i extraordinàriament 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.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Conveni.

4. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació, sense veu i sense vot.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de seguiment s'establiran de mutu acord.

6. En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL a petició de qualsevol de les parts.

#### CAPÍTOL 2

##### *Condicions de treball*

#### Article 5

##### *Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal*

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenya-

lats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla a proposta dels representants sindicals, per actuar com a vocal. L'esmentat representant del personal haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

3. El representant sindical dels funcionaris serà puntualment informat de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

#### Article 6

##### *Nomenaments interins en plaça vacant*

1. Els contractes de treball amb caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent. Així mateix, la corporació contractarà treballadors sense seguir els tràmits de convocatòria pública en els casos de màxima urgència i per necessitats del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar del seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'excedència, o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

#### Article 7

##### *Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual*

1. Els representants sindicals del personal laboral i les centrals sindicals representatives rebran el projecte de pressupost del capítol 1, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball dels funcionaris de la corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.

3. Les centrals sindicals representatives seran informades i escoltades respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, abans de ser aprovada pel Ple de la corporació.

#### Article 8

##### *Definició del lloc de treball i de funcions*

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus les especificacions següents:

- La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- Les característiques essencials del seu lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.
- Els requisits exigits per ocupar-lo.
- La forma de provisió.
- Les característiques retributives.
- El nivell de classificació.

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la corporació negociarà amb les

centrals sindicals representatives les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

3. La corporació lliurarà a les centrals sindicals representatives les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. La corporació facilitarà a tot funcionari o central sindical representativa que ho sol·liciti, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim de 2 mesos des de la data de la seva recepció al Registre General de la corporació.

#### Article 9

##### *Canvis organitzatius*

Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran ser informades a les centrals sindicals signants d'aquest Conveni, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatges que siguin necessaris.

#### Article 10

##### *Valoració de llocs de treball*

Durant la vigència del present Conveni es durà a terme la implementació de la valoració de llocs de treball.

#### Article 11

##### *Jornada de treball*

La jornada de treball del personal laboral serà la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors.

El descans mínim intersetmanal serà preferiblement de 48 hores continuades.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels funcionaris de la corporació, atenent a les necessitats del servei.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 23 dies laborables corresponents a vacances, menys el total de festius així establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, menys els diumenges de l'any, menys els dissabtes no coincidents amb una festivitat oficial, multiplicat per 7,5 hores, dona com a resultat el còmput d'hores anual.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa,

es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadrants horaris corresponents.

#### Article 12

##### *Horaris*

###### *Ordinari*

Per tal de millorar els serveis que presta l'Ajuntament als ciutadans, es reestructura la distribució de la jornada del personal de la següent manera:

###### *Personal tècnic i administratiu*

L'horari laboral serà de 8 a 15 hores de dilluns a divendres, i de 17.30 a 20 hores el dijous. Aquest horari tindrà una part d'horari flexible de mitja hora a l'hora d'entrada i sortida, que es podrà complir de la manera següent: de les 8 a les 8.30 hores; de les 14.30 a les 15 hores.

L'excés d'horari que excepcionalment es pugui realitzar i sempre que excedeixi d'1 hora, es compensarà la tarda del dijous, amb el vistiplau del regidor de cada àrea.

La recuperació de les diferències horàries es farà pel funcionari lliurement dins de la mateixa jornada, o bé el dijous a la tarda. El còmput de la jornada serà amb caràcter setmanal.

Personal de la brigada: 7.30 a 15 hores de dilluns a divendres (7.30 hores).

###### *Personal de la neteja viària:*

Horari d'estiu (maig-octubre): torn matí, de 6.30 a 14 hores (37,5); torn tarda, de 13.30 a 21 hores (37,5).

Horari d'hivern: torn matí, de 7.30 a 15 hores (37,5); torn tarda, de 13.30 a 21 hores (37,5).

En horari de matí el torn serà realitzat per 2 persones i en horari de tarda per 1 persona.

Personal de neteja d'edificis: la distribució de la seva jornada serà la que determini el calendari laboral.

Tècnic de cultura: de dilluns a divendres, de 8.30 a 14.30 hores; dijous, de 18 a 21 hores.

Si per raons de servei s'ha de treballar un dissabte, diumenge o festiu, es compensarà les hores efectivament treballades en el dilluns següent, segons el quadre d'hores extraordinàries aplicable a tot el personal d'aquest Ajuntament. En el cas que per raons del servei s'hagi de treballar tardes fora de l'horari assenyalat es compensarà amb la dedicació de les tardes.

Tot això sempre que les necessitats del servei ho permetin; si no ho permeten es pactarà amb el superior jeràrquic el règim de compensació.

Personal de la residència: l'horari dels treballadors de la residència municipal serà de 37,5 setmanals, segons quadrant horari que s'ha elaborat al respecte.

Es compensarà amb ampliació de vacances els dies festius oficials treballats.

Conserge casal cultural: la distribució de la seva jornada laboral vindrà condicionada per les necessitats del servei.

Personal de la biblioteca: la distribució de la seva jornada laboral vindrà condicionada per les necessitats del servei.

#### Article 13

##### *Hores extraordinàries*

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, a més a més de

l'horari habitual de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afectes la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu (diu-menges i festius o nocturna, entre les 22 i les 6 hores) es compensarà amb 2 hores de descans.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 hores) es compensarà amb 2 hores i 15 minuts de descans.

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.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, a criteri de la corporació, 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 14

##### *Calendari laboral*

1. Durant la vigència dels pactes, i considerant el calendari de festes oficials que per a cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

2. La Comissió de seguiment es reunirà el mes d'octubre de cada any per tal de negociar el calendari, així com els serveis mínim que correspondran per a l'any següent.

3. El calendari laboral del personal de jornada per torns, s'establirà mitjançant plantilles que hauran de ser conegudes pels empleats amb la suficient antelació, com a mínim de 2 mesos d'antelació.

###### *Festes:*

a) Les 12 festes oficials assenyalades en el calendari de la Generalitat.

b) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

#### Article 15

##### *Dies de permís per a assumptes personals*

1. Els treballadors de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages, disposaran de 9 dies de permís per assumptes personals.

2. Aquests dies es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. Els treballadors de l'Ajuntament podran gaudir fins a un màxim de 4 dies, dels 9 reconeguts de permís per a assumptes personals, al

període de vacances de Setmana Santa i Nadal, sempre que quedi suficientment cobert el servei, els calendaris per aquests períodes s'hauran de concretar amb 1 mes d'antelació.

A part dels 9 dies de lliure disposició, s'estableix que els dies 24 o 31 de desembre i la festa patronímica siguin festius a tots els efectes d'aplicació d'aquest Conveni, sempre que quedi cobert el servei.

La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el nou gaudiment dels mateixos.

En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de llicència o permís, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors en cas de disconformitat.

#### Article 16

##### Vacances

1. El personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fruitós tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables.

2. La realització de les vacances haurà de realitzar-se necessàriament entre el 15 de juny i el 30 de setembre.

3. En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals de la treballadora o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part de la treballadora, sempre que s'obtingui l'informe favorable del cap de la dependència o servei.

4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu el funcionari 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 ho sol·licitin.

5. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

6. La sol·licitud de vacances es farà amb l'imprès normalitzat que establirà la Unitat de Recursos Humans.

#### Article 17

##### Control d'assistència i absentisme:

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeix rellotge impresos o a complir les mesures de control establertes.

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

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

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

#### Article 18

##### Llicències i permisos retribuïts

Tot el personal, previ avís, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

##### 1. Matrimoni

1.1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, sense distinció de sexes (no se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del Conveni. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del Llibre de Família on consti aquest, i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència.

1.2. Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia, i 2 en cas de desplaçament fora de Catalunya.

2. Defunció, malaltia greu o intervenció quirúrgica de consideració amb hospitalització.

2.1. Del cònjuge i dels parents de primer grau d'afinitat o consanguinitat i altres persones que depenguin del treballador: 3 dies (en cas d'intervenció quirúrgica, si l'hospitalització és inferior a 3 dies, únicament els que siguin d'hospitalització efectiva). Si l'hospitalització és superior a 3 dies, els dies de permís podran ser alterns.

2.2. Dels parents de segon grau d'afinitat o consanguinitat respecte els quals no depenguin: 2 dies.

3. En els casos de part, adopcions i acolliments:

3.1. En el cas de part de la dona treballadora, hi haurà un permís de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple de 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posterior al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les 16 setmanes o els que corresponguin en cas de part múltiple.

3.2. En el cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de 3 dies naturals. Si el part ha estat distòtic, aquest permís s'ampliarà de 2 dies naturals més.

3.3. En el supòsit d'adopció preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 16 setmanes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3.4. En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys discapacitats o minusvàlids

o que per circumstàncies i excedències personals o pel fet de venir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 120 dies.

3.5. En allò no previst als apartats anteriors caldrà atènyer-se a allò que disposa la llei.

4. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions. No obstant això, podrà substituir-se aquest dret per una reducció de la jornada normal d'1 hora amb la mateixa finalitat fins al sisè mes de vida i de mitja hora entre el sisè i el novè mes del nadó. Aquest permís el podran gaudir indistintament la mare o el pare, en el cas que ambdós treballin. Aquest dret s'aplicarà de forma proporcional en els supòsits de jornada reduïda i es considerarà amb plenitud de drets econòmics.

5. En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació del part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

6. Per trasllat de domicili habitual, els treballadors gaudiran d'1 dia de permís si el trasllat és dins del mateix municipi i de 2 dies per canvi de terme municipal, sempre que es presenti fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

7. En els casos d'assistència a exàmens en centres d'ensenyament oficials, el treballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada de l'examen, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquests. Les llicències per aquest motiu en cap cas no podran ser superiors a 10 dies anuals.

8. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

8.1. Pel que fa a les visites mèdiques del funcionari o fills menors de 16 anys, i sempre que no sigui possible realitzar-les fora de la jornada habitual de treball, s'haurà de presentar al departament de personal justificació escrita amb la indicació de l'hora d'entrada i sortida.

#### Article 19

##### Llicències i permisos no retribuïts

##### 1. Permisos no retribuïts

1.1. El personal de l'Ajuntament tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos com a mínim, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària). Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat departamental.

1.2. Per atendre un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador, en casos de malalties greus, es podrà concedir una llicència de 3 mesos, sense retribució.

1.3. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats 2 anys de l'anterior. En els casos previstos en el punt 1.1 s'hauran de sol·licitar com a mínim amb 1 mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars.

2.1. El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les serves retribucions d'entre un terç i la meitat de la seva durada.

2.2. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se directament de tenir cura d'un familiar de fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

2.3. Per la concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal es incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

### 3. Excedència

El personal laboral podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

## CAPÍTOL 3

### Condicions retributives

#### Article 20

##### Règim retributiu

a) Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

b) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb el que estableixi la relació de llocs de treball.

#### Article 21

##### Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La corporació adopta el compromís d'adequar i unificar el full de nòmnes per tal que en el mateix quedi especificat el detall de totes les retribucions, fent referència als dies i al mes que corresponen.

#### Article 22

##### Dietes i quilometratge

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, 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 legal o reglamentàriament.

c) Transport de vehicle propi:

Cotxe: 38 ptes./quilòmetre.

Moto: 20 ptes./quilòmetre.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

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 23

##### Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, grau de dedicació la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. S'estableixen els factors de nocturnitat i festivitat dins el complement específic:

La Comissió Paritària regularà la nocturnitat dels col·lectius del personal de residència i vigilants, i el factor de festivitat d'aquests últims.

## CAPÍTOL 4

### Millores socials

#### Article 24

##### Gratificació per anys de servei

25 anys de serveis efectius: 1 mes de vacances o una mensualitat íntegra.

30 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 20% d'1 mensualitat.

35 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 40% d'1 mensualitat.

40 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 60% d'1 mensualitat.

#### Article 25

##### Gratificació per jubilació

En el cas que un empleat es jubili amb més de 20 anys de serveis prestats, tindrà dret que se li gratifiqui amb el següent premi corresponent del quadre establert per gratificació per anys de servei.

#### Article 26

##### Malaltia i accidents

En cas de malaltia o accident tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Acord/ conveni els serà abonat el 100% del salari que tinguin assignat durant els primers 5 mesos.

Aquest dret extingirà a partir del moment en què es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions tècniques i de les indagacions mèdiques que es facin.

Es crearà una comissió paritària que decidirà el dret a continuar percebre el 100% del salari d'aquells casos en què es produeixi una baixa superior al termini fixat que genera aquest dret.

#### Article 27

##### Ajuts especials per familiars disminuïts

Ajut especial per a familiar disminuït: es crea un fons de 250.000 ptes./any. Com a màxim es rebrà:

10.000 ptes./mes per fill disminuït amb grau 1.

15.000 ptes./mes per fill disminuït amb grau 2.

#### Article 28

##### Jubilació incentivada anticipada

Aquesta es podrà incentivar de la següent manera:

Els treballadors que compleixin els requisits establerts per la legislació vigent en matèria de Seguretat Social, podran sol·licitar i, si s'escau, podrà ser acceptada per la corporació sempre que les necessitats del servei ho permetin, la jubilació anticipada dins el període comprès entre la data de compliment dels 60 anys i els 64 anys, podran percebre l'import corresponent a la diferència resultant de la pensió de jubilació rebuda per la Seguretat Social i el 100% del sou que li correspondria de continuar en actiu o bé quantia acordada amb l'interessat.

#### Article 29

##### Assegurances i assistència jurídica

L'assegurança de vida i incapacitat permanent preveurà una indemnització de 3.000.000 en cas de mort i de 7.500.000 en cas d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa.

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.

#### Article 30

##### Renovació del permís de conduir

A les persones que requereixin un especial permís de conducció per desenvolupar el seu lloc de treball, l'Ajuntament els retribuirà les despeses per renovació d'aquest permís especial.

#### Article 31

##### Bestretes

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim de 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes, serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de tresoreria de la corporació, en cada moment.

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

a) Malaltia greu pròpia o de familiar 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.

## CAPÍTOL 5

### Promoció i formació i carrera administrativa

#### Article 32

##### Promoció i formació

Els treballadors de l'Ajuntament de Sant Fruitós de Bages tindran dret, en igualtat de

condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants, per a la qual cosa es crearà una comissió tècnica per tractar aquests aspectes.

#### Article 33

##### *Provisió de vacants i selecció de personal*

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les proves de personal sempre seran equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com pel funcionari, mitjançant oposició, concurs o concurs oposició, sense excepció.

Podrà establir-se per escrit un període de prova que, segons els nivells assimilats als grups de funcionaris de l'article 28, en cap cas podrà accedir de grups A i B: 6 mesos; grup C: 4 mesos; grup D: 3 mesos, i grup E: 2 mesos.

#### Article 34

##### *Funcionarització*

La corporació estudiarà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari, tenint preferència a ocupar aquests llocs la personal que estigui ocupant la plaça en aquell moment. En tot cas qualsevol procés de funcionarització requerirà la consulta prèvia amb la representació sindical.

L'Ajuntament, com a norma general, farà les convocatòries de manera sectorialitzada i s'exigirà coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

#### Article 35

##### *Formació*

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb l'article 140 i següents del reglament del personal al servei de les entitats locals, els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà el personal dels cursos que realitzi dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Acord realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

#### Article 36

##### *Creació, modificació o supressió de llocs o categories*

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la corporació, s'informarà els representants del personal. Es respectaran els drets legítimament adquirits d'acord amb els que disposi la normativa aplicable.

#### Article 37

##### *Promoció professional i carrera administrativa*

Es crearà una comissió tècnica per tal de tractar aquests aspectes.

#### CAPÍTOL 6

##### *Seguretat i salut laboral*

#### Article 38

##### *Salut laboral*

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als funcionaris de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos, després de signar aquest Acord, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

#### Article 39

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

A l'Ajuntament es constituirà un únic comitè de seguretat i salut, segons recull l'article 34 d) de la llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

d) Promoure en la corporació observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

f) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als funcionaris en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 7 d'aquest Conveni.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i 1 representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

#### Article 40 *Reconeixement mèdic*

Anualment la corporació far un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

#### Article 41

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

#### Article 42 *Capacitat disminuïda*

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva -sempre que sigui possible atenen a les possibilitats organitzatives- a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

#### Article 43 *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturns o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

#### Article 44 *Roba de feina*

1. La corporació es compromet a facilitar a tot els treballadors que per raó del seu treball ho necessiti la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

2. Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

#### CAPÍTOL 8 *Drets sindicals*

#### Article 45 *Garanties de l'acció sindical*

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

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

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

#### Article 46 *Assemblees*

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

#### Article 47 *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 hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni.

c) La corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions.

No obstant, 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 comunicat que sigui d'interès laboral 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 sindical 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.

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

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors i mai serà en perjudici de l'afectat.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuosos i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per l'afectat.

#### Article 48 *Competència i representació col·lectiva*

A més a més dels 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, horaris, 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 Ple 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. No obstant la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.

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 de l'any següent d'expirar la representació.

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

## CAPÍTOL 8

### Règim disciplinari

#### Article 49

##### Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Treballadors, es classifiquen en:

1. Faltes lleus
  - a) Tres faltes de puntualitat al llarg d'1 mes, sense causa justificada.
  - b) Una falta d'assistència al llarg d'1 mes, sense causa justificada.
  - c) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.
  - d) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
  - e) L'incompliment dels sistemes de control de presència.
  - f) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de 5 dies naturals des de la data de la mateixa.
  - g) La incorrecció de paraula amb altres empleats de l'Ajuntament.
  - h) L'ús inadequat dels materials i instal·lacions de l'Ajuntament.
  - i) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que no repercuteixi negativament en el servei.
  - j) La no comunicació, per part dels responsables del servei dels incidents o incompliments que s'hagin produït entre el personal al seu càrrec.

2. Faltes greus
  - a) La reincidència per tres vegades en falta lleu al llarg de 6 mesos.
  - b) Les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
  - c) L'absència del lloc de treball sense causa justificada i amb perjudici als ciutadans.
  - d) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
  - e) L'incompliment de les normes de tramitació dels expedients.
  - f) La simulació de la presència d'altre treballador, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.
  - g) La incorrecció de paraula amb el públic.
  - h) L'assetjament sexual.
3. Faltes molt greus
  - a) La reincidència en falta greu al llarg de 6 mesos.
  - b) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
  - c) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
  - d) L'agressió física a qualsevol persona.

e) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.

f) L'assetjament sexual amb abús d'autoritat.

#### Article 50

##### Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 30 dies i les molt greus als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès.

#### Article 51

##### Sancions

- a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.
- c) Per faltes molt greus: apercibir d'acomiadament, suspensió de fina i sou de 30 a 60 dies i acomiadament. L'apercibir pot anar acompanyat de suspensió de feina i sou.

#### Article 52

##### Tramitació

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció. En el cas de sancions per faltes greus i molt greus es rebirà al treballador perquè pugui explicar, negar o justificar els fets.

#### Article 53

##### Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6 mesos, i greus durant 1 any, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

## ANNEX 2

### Import hores extraordinàries

HEDL: hora extra dia laborable; HENF: hora extra nocturna o festives (de 22 a 6 h); HEFN: hora extra festives i nocturnes; G: grups.

HEDL	HENF	HEFN	G
2.795	2.991	3.130	A
2.562	2.741	2.896	B
2.329	2.492	2.608	C
2.096	2.243	2.348	D-E

## ANNEX 3

### Vestuari del personal de la brigada

- 2 camises d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern
- 1 calçat d'estiu
- 1 calçat d'hivern
- 1 caçadora cada 2 anys
- 1 anorac cada 2 anys
- 1 botes d'aigua cada 2 anys
- 1 impermeable sempre que calgui
- Vestuari del personal de residència
- 2 caçadores d'estiu
- 2 caçadores d'hivern

- 2 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern
- 2 jaquetes
- 2 parells de socs
- Cuïnera: davantal i gorra
- Vestuari de personal de neteja d'edificis
- 2 samarretes d'estiu (m/c)
- 2 samarretes d'hivern (m/l)
- 2 casaques màniga curta
- 2 pantalons
- 2 parells de socs
- 1 jaqueta

(01.313.048)

## RESOLUCIÓ

de 8 de novembre de 2001, per la qual es disposa el registre i la publicació de les Taules Salarials i l'Acord d'Extensió de Temporada del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per a l'any 2001 (codi de conveni núm. 4301452).

Vist el text de les Taules Salarials i l'Acord d'Extensió de Temporada del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, subscrit per les parts negociadores en data 20 de juny de 2001, i presentat per les mateixes parts en data 30 d'octubre de 2001, i de conformitat amb el que estableixen 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, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

## RESOLC:

—1 Disposar el registre de les Taules salarials i l'Acord d'Extensió de Temporada del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port Aventura, SA, per a l'any 2001, en el Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 8 de novembre de 2001

MONTERRAT GÜELL I ANGLÉS  
Delegada territorial de Tarragona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*  
*Acord col·lectiu de l'empresa Port Aventura, SA*

## CAPÍTOL I

### Article 1

#### Àmbit personal i temporal

El present annex és aplicable exclusivament als treballadors fixos discontinus que presten serveis a l'empresa en el període comprès entre el 5 de novembre de 2001 i el 6 de gener de 2002, i als treballadors amb contracte indefinit, únicament si així s'estableix expressament en l'article.