

de l'endemà de la notificació de l'esmentada resolució, o bé recurs contenciós administratiu davant l'òrgan jurisdiccional corresponent en el termini de dos mesos a comptar a partir de la mateixa data.

Article 18

Invalidesa de la concessió

Les causes de nul·litat i anul·labilitat són les que estableix l'article 36 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276 de 18.11.2003), i es procedirà conforme estableix aquest article.

Article 19

Infraccions i sancions

A aquestes subvencions els serà aplicable el règim d'infraccions i sancions establert pels capítols I i II del Títol IV de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003), així com el que estableixen els articles 101 i següents del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, en tot el que no s'hi oposi.

Article 20

Termini de la realització d'accions

Les accions subvencionades s'han d'iniciar i han de finalitzar dins l'any natural de l'exercici pressupostari en què s'atorguen.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

En tot el que no estigui previst en les bases reguladores aprovades per aquesta Ordre, s'aplicarà la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, les Ordres de 12 de febrer i 4 de novembre de 1974 del Ministeri de Treball (BOE de 15.2 i 11.11.1974), així com també el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002), modificat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres (DOGC núm. 4292, de 31.12.2004), en tot el que no s'oposi a la citada Llei i normativa de desenvolupament.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogada l'Ordre TRI/401/2005, de 28 de setembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades al sosteniment de les guarderies infantils laborals (DOGC número 4491, de 18.10.2005).

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 6 d'agost de 2007

MAR SERNA CALVO
Consellera de Treball
(07.211.176)

RESOLUCIÓ

TRE/2690/2007, de 10 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte de les condicions de treball del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de l'Ajuntament de Ripollet per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0811412).

Vist el text del Pacte de les condicions de treball del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de l'Ajuntament de Ripollet, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2005, 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 Pacte de les condicions de treball del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de l'Ajuntament de Ripollet per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0811412) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 10 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

PACTE

de les condicions de treball del personal al servei del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de l'Ajuntament de Ripollet per als anys 2005-2007

CAPÍTOL 1

Àmbit, vigència i extensió del Conveni

Article 1

Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tots els treballadors inclosos en la plantilla de personal laboral i eventual del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, per la qual cosa no serà aplicable al:

a) Personal laboral contractat mitjançant els plans anuals d'ocupació de l'Oficina de Treball de la Generalitat, altres plans d'ocupació per treballs específics com poden ser el cens, les enquestes o altres, i el personal que realitzi algun tipus de pràctica professional mitjançant qualsevol tipus de pacte de condicions de treball.

b) Personal que depengui dels mòduls d'escorrelles taller o similars promoguts per l'Ajuntament/OTG o altres institucions públiques.

Article 2

Vigència

El present Pacte de condicions de treball tindrà una vigència de 3 anys, a comptar des del dia 1 de gener de 2005. Podrà ser prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any, si no és objecte de denúncia per qualsevol de les parts, per a la seva revisió amb un mínim de 3 mesos abans de la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves prorroques.

No obstant això, fins l'aprovació d'un nou Pacte, es mantindrà la vigència.

Article 3

Prelació de normes i condició més beneficiosa

Les condicions pactades en aquest Pacte es consideraran mínimes i, conseqüentment, qualsevol pacte més favorable establert entre els treballadors/es i el Patronat Municipal de Cultura i Joventut prevaldrà sobre el que s'estableixi aquí i/o en els pactes que es realitzin amb posterioritat a la signatura d'aquest Conveni -sempre que no vulneri el dret administratiu o laboral-, igual que qualsevol pacte que es realitzi a l'Ajuntament de Ripollet, llei o decret que faci referència als treballadors/res de l'Administració.

Qualsevol aspecte no recollit en aquest Conveni, serà regulat per allò que estableixi l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Comissió Mixta de Vigilància

Per vigilar el compliment d'aquest Conveni i per tal d'interpretar-lo quan calgui es constituirà una Comissió Mixta de Vigilància, que començarà a actuar en el termini de 30 dies a comptar des de la firma del present Pacte.

La Comissió Mixta de Vigilància entindrà de tots aquells temes relacionats amb els treballadors/res per als quals no existeixi una comissió específica. En concret, entindrà de qualsevol tema relacionat amb possibles interpretacions del Pacte i/o el seu desenvolupament.

Aquesta Comissió la integren 6 membres i els suplents respectius, 3 dels quals representen el Patronat de Cultura i 3 el col·lectiu de treballadors/res (Joventut, Cultura i Teatre).

En els supòsits de desacord, de comú acord entre les parts, es podrà demanar la intervenció del CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació de l'Administració Pública).

Règim de reunions:

La Comissió Mixta de Vigilància es reunirà ordinàriament 1 cop cada 3 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'estendran actes de les reunions i els seus acords seran vinculants.

Per a reunions i treballs propis dels delegats de Personal, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet habilitarà una sala que reuneixi les condicions per a aquestes finalitats.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i deures dels treballadors

Article 5

Organització del treball

a) Organització del treball

L'organització del treball i l'assignació de feines o funcions amb subjecció i d'acord amb les lleis vigents són facultat exclusiva del Patronat Municipal de Cultura i Joventut, i són exercides pel seu president, l'alcalde o la persona en qui delegui.

Les persones delegades per exercir l'organització del treball o l'assignació actuaran en nom de l'autoritat màxima del Patronat Municipal de Cultura.

Qualsevol canvi i/o modificacions de l'organització del treball no podran implicar cap perjudici dels drets econòmics i professionals dels treballadors; el delegat de personal rebrà la informació amb antelació suficient per a que la Comissió Mixta de Vigilància, es reuneixi, i si ho considera adequat, ho aprovi.

b) Obligacions generals dels treballadors

1. Els treballadors de l'àmbit d'aplicació del Pacte, ateses les característiques de servei públic de les seves funcions, estan sotmesos al règim d'incompatibilitats legalment vigent. Tots ells han d'observar discreció i reserva professional en els assumptes que puguin conèixer a causa dels seus càrrecs i no utilitzar aquestes dades en benefici propi ni de tercers.

2. L'obligació principal de tots els treballadors del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet és comportar-se sempre de forma diligent, correcta i atenta amb els administrats. També es comportaran de forma respectuosa amb els seus companys, subordinats, caps i membres del Patronat de Cultura.

3. També és la seva obligació complir amb puntualitat el respectiu horari de treball, així com les disposicions que tendeixin a exigir el seu compliment, mantenir en bon ordre i bon estat els mitjans materials, mobles i immobles que s'utilitzin en el desenvolupament de la feina i acatar i complir fidelment, amb el màxim d'iniciativa pròpia, les obligacions del seu lloc de treball, les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables immediats.

4. L'obligació dels responsables d'àrea, secció i unitat és esforçar-se a facilitar i exigir als seus subordinats el compliment de les seves obligacions, i donar-los les instruccions i els ajuts

necessaris per tal de mantenir en tot moment l'eficàcia i la cordialitat.

5. A més dels punts citats, són deures dels treballadors tots els que preveu el Reglament de funcionaris de l'Administració local i les normes o les lleis que el modifiquen o complementen, en especial el Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i la Llei 17/85, de 23 de juliol, de la funció pública de la Generalitat de Catalunya.

Article 6

Horari

Els diferents horaris de treball no incorporats com a annexos al present document seran negociats pel delegat de personal i per col·lectius dels diferents centres de treball, i sempre referits al personal al qual és aplicable aquest Pacte de condicions, partint sempre de la base de la jornada màxima de 1.609 hores, de les quals 1.484 corresponen a la jornada habitual i 125 hores com a màxim en concepte de banc d'hores, com a conseqüència del requeriment del servei del PMCIJ, una ampliació de jornada que es retribuirà segons s'estableix a l'annex 3 del present Conveni. Els acords en matèria d'horari formaran part d'aquest Pacte com a annexos.

Les 1.484 hores laborables anuals correspondran al següent càlcul: 365 dies - 104 dies de cap de setmana - 14 dies festius - 12 dies d'assumptes propis - 30 dies de vacances. Resultat x 7 hores = 1.484 hores (els caps de setmana de vacances no es compten).

Normes concretes sobre el compliment de l'horari

Les sortides durant la jornada laboral requereixen l'autorització del cap del servei.

1. S'entén com a horari de treball el comprès entre les hores així fixades per a cada servei.

2. S'establiran sistemes de control de presència per a tots els col·lectius.

3. Quan un treballador estigui de baixa per malaltia haurà de comunicar al cap de la unitat la no-assistència al treball com més aviat millor i presentar el justificant-baixa corresponent al Departament de Personal en el termini màxim de 5 dies des de l'absència al treball. Així mateix, s'han de presentar els comunicats de confirmació de malaltia amb caràcter setmanal.

4. Les absències al treball requeriran necessàriament de l'autorització prèvia del cap d'unitat o servei, al qual s'hauran de comunicar els motius. Una vegada sol·licitat els responsables respondran per escrit (mitjançant el programa d'incidències de personal) amb la màxima brevetat possible i abans del dia sol·licitat. Són sancionables les absències del lloc de treball no justificades o no autoritzades.

5. El Patronat es compromet a vetllar per tal que les jornades laborals dels seus treballadors no excedeixin com a màxim de 10 hores, si per qualsevol motiu de servei s'hagin de realitzar hores extres que superin aquesta jornada el Patronat pactarà l'augment del temps amb els treballadors.

Article 7

Horaris especials

Es concedirà flexibilitat horària per sobre de l'establerta amb caràcter general per a la realitza-

ció d'estudis o cursos de formació acreditats de forma adient, sempre que no tinguin incidència en el lloc de treball ocupat.

D'aquestes concessions s'informarà el delegat de Personal. La concessió d'aquest horari la determinarà la Comissió Mixta de Vigilància basant-se en l'exposat anteriorment, sempre que el servei ho permeti.

Els treballadors que per raons de guarda legal tinguin cura directa d'un menor de 6 anys, ancia que requereixi especial dedicació o major de 6 anys d'edat amb disminució física o psíquica que no realitzin cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció d'entre un terç i la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

En cas necessari i justificat, es podrà sol·licitar una modificació de l'horari de treball, sempre i quan el servei quedi cobert i amb el vistiplau de la Comissió Mixta de Vigilància.

CAPÍTOL 3

Llocs de treball, provisió i mobilitat funcional

Article 8

Accés i provisió de llocs de treball

Els regularà el PMCIJ comunicant-ho als representants dels treballadors, d'acord amb la normativa legal vigent, i tenint en compte la forma d'accés a l'administració i els principis de capacitat, mèrit, igualtat i publicitat establerts en l'article 103.3 de la Constitució.

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet es compromet a dur a terme una política activa que faciliti la integració de les persones disminuïdes per tal que el dret a l'accés a la funció pública, al treball i a la lliure elecció de professió o ofici arribin a ser efectius.

Amb aquest objectiu es reservaran un 3% de les places de la plantilla del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet que constitueixin l'oferta d'ocupació pública anual perquè siguin proveïdes per persones amb una disminució igual o superior al 33%.

En cas que aquestes places quedessin desertes, passarien automàticament a incrementar les del torn lliure.

Article 9

Categories professionals

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet podrà revisar durant la vigència del Conveni, la fitxa particular de cada lloc, pel catàleg de llocs de treball per al seu estudi conjuntament amb el delegat de personal. Aquest també podrà sol·licitar al PMCIJ la revisió de les fitxes.

Article 10

Treballs de categoria superior i inferior

S'aplicarà el que disposa la legislació vigent. No obstant això, en els casos en què un treballador hagi d'assumir les funcions d'un lloc de treball de categoria superior per suplències que, per la seva curta durada no estiguessin regulades, el Patronat de Cultura abonarà a aquests treballadors la part proporcional que els correspongui, segons les retribucions del lloc substituït, pel temps de treball realitzat. S'abonaran automà-

ticament previ informe dels caps corresponents. Els treballadors podran substituir al seu superior immediat, negociant-se amb el PMCIJ el cas que suposi la substitució amb dues categories entremig.

En qualsevol cas, la substitució serà sempre amb el vistiplau del treballador.

Article 11

Creació, modificació o amortització de llocs o categories

Es reconeix al Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet la facultat de crear, modificar o amortitzar llocs de treball. En tots els casos es respectaran els drets legítimament adquirits pels treballadors, entenent que aquests són tots els complements o els beneficis que el treballador hagi adquirit, sempre que no derivin del lloc de treball.

L'aplicació d'aquesta facultat es donarà en els supòsits següents:

Creació: valoració prèvia del lloc de nova creació.

Modificació: valoració prèvia del lloc i de l'entorn.

Amortització: amb expedient previ, en els casos particulars o col·lectius, es reabsorbirà el personal a d'altres llocs de la corporació d'igual nivell professional.

En els supòsits anteriors, el delegat de personal sempre serà informat amb caràcter previ i la Comissió Mixta de Vigilància decidirà.

Article 12

Mobilitat del personal i permutes

La Comissió Mixta de Vigilància serà informada de la mobilitat del personal a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats a cobrir. Els canvis de llocs de treball de personal, determinats per la mobilitat mencionada, no es podran fonamentar en una mesura arbitrària o sancionadora, sinó degudament justificada i aprovada per la Comissió Mixta de Vigilància. La mobilitat horitzontal es realitzarà d'acord amb el Reglament de provisió de llocs de treball i promoció interna de l'annex 1.

Article 13

Promoció professional

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet donarà prioritat a la promoció professional dels seus treballadors per cobrir llocs vacants de categories o responsabilitat superiors, segons el Reglament de provisió de llocs de treball i promoció interna de l'annex 1.

Article 14

Creació de nous llocs de treball i selecció de personal

La creació de nous llocs de treball s'efectuarà sobre la base efectiva de la seva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin cobrir-se adequadament mitjançant la promoció interna, amb consulta per part de la Comissió de Vigilància.

El personal laboral haurà de superar les corresponents proves o concursos de selecció, que es fonamentaran en criteris de transparència,

objectivitat, racionalitat, adequació al lloc, publicitat i capacitat professional. El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet mantindrà una política favorable a l'estabilitat dels llocs de treball.

El PMCIJ reconeixerà a tots els seus efectes l'antiguitat dels treballadors, provinents d'altres administracions (local, comarcal, provincial, autonòmica, estatal i europea) que superin les proves o concursos de selecció de personal del Patronat. Aquesta mesura s'aplicarà a partir de la signatura d'aquest Conveni i prèvia sol·licitud del treballador que reuneixi aquestes condicions.

Article 15

Formació professional

Durant l'any 2005 la Comissió de Vigilància proposarà la realització d'un pla de formació i de reciclatge, per garantir l'accés a la formació i l'actualització de tot el personal del PMCIJ.

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet promourà l'assistència del personal a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i es donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los, a més de garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

La Comissió de Vigilància proposarà la creació d'un catàleg de cursos necessaris per a cada lloc de treball i regula la categoria dels cursos:

Proposta categoria 1: cursos proposats pel Patronat de Cultura o pel treballador necessaris per al seu lloc de treball. Seran finançats al 100% quant al cost del curs, dietes i hores de treball. Si aquests es fan fora de l'horari de treball, d'aquestes hores se'n negociarà el pagament (hores extra) o bé la seva recuperació per dies festius.

Proposta categoria 2: cursos proposats pel treballador i acceptats pel Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, complementaris per al seu lloc. Es finançaran al 50% quant al cost del curs i al desplaçament. No s'abonarà cap altre tipus de dieta.

Proposta categoria 3: en cursos proposats pel treballador per a la seva formació es facilitarà, en la mesura del que sigui possible, l'horari per realitzar-los.

El Patronat de Cultura organitzarà cursos de formació per a diversos col·lectius i especialment posarà en funcionament o facilitarà l'assistència a cursos d'alfabetització i d'aprenentatge i perfeccionament de la llengua catalana i informàtica.

La formació tindrà els següents objectius generals:

a) Millorar les prestacions pròpies dels llocs de treball: utilitzacions informàtiques, tècniques de gestió i direcció, atenció al públic, planificació i programació, electricitat, oficis...

b) Promoure el coneixement de les mesures de seguretat i salut laboral, així com la prevenció del risc, en els diferents col·lectius.

c) Fomentar el coneixement i l'ús del català a tot el personal de la corporació.

d) Donar un millor servei públic als ciutadans i millorar l'eficàcia de l'Administració.

e) El PMCIJ estudiarà facilitar els mitjans

necessaris per dur a terme una preparació física especial als sectors als quals, per les seves característiques, calgui aquesta informació, que es farà dins de l'horari de treball.

CAPÍTOL 4

Règim retributiu

Article 16

Salari i complements salarials

Augment de les retribucions

L'augment de les retribucions serà el legalment previst als pressupostos generals de l'Estat durant el període de vigència d'aquest Pacte, aplicant-se a tot el personal regulat per aquest i que estigui ocupant un lloc a la plantilla, durant el període de vigència o part d'ell.

Article 17

Plus d'específics

Plus per assistència a judici

S'estableix el plus de vista judicial per al personal que hagi d'assistir a vistes judicials que es derivin d'actes realitzats amb motiu del servei:

Per assistència en dia festiu del treballador: 59 euros (IPC 4 anys)

Per assistència en dia laborable, fora d'hores de servei: 46 euros

En cas de treballar en torn de nit, i quan s'hagi d'assistir a un judici, el preu s'equipararà al del dia festiu.

Plus per assistència a tribunal qualificador

En cas que un membre de la plantilla del PMCIJ hagi d'exercir funcions a un tribunal qualificador amb motiu d'augmentar o fixar la plantilla del PMCIJ, rebrà un plus de 60 euros per dia.

Plus de perillositat

S'estableix el pagament d'un complement de perillositat per al lloc de treballador tècnic responsable de teatre i auxiliar tècnic per les dificultats i perill que comporta els muntatges d'escenografies i instal·lacions elèctriques del teatre per un import de 1.500 euros anuals per persona.

Article 18

Hores extraordinàries

Plus per ampliació de jornada (125 hores anuals)

Per raons de servei el Patronat estableix el pagament d'un complement per ampliació de jornada de treball habitual a determinades places, quantitat que deixarà de percebre's en el moment que no es realitzin les tasques específiques per les quals s'abona. Les places que compten amb banc d'hores, la seva quantitat horària i les percepcions econòmiques per aquest concepte per als anys 2005, 2006 i 2007, es recullen a l'annex 3 d'aquest Conveni:

La coordinació del PMCIJ realitzarà una previsió i planificació dels bancs d'hores a principi de cada any. Així mateix, realitzarà un seguiment de l'estat d'execució al llarg de l'any.

Si un treballador exhaureix el banc d'hores abans del 31 de desembre de l'any en curs i, per

necessitats del servei ha de realitzar més hores fora de l'horari habitual, aquestes tindran la consideració d'hores extraordinàries. En cas, que aquestes hores no puguin ser retribuïdes, es recuperaran tal i com estableix la regulació d'hores extraordinàries.

Són hores extraordinàries aquelles que excepcionalment, i amb la corresponent autorització, s'hagin de realitzar per necessitats del servei fora de l'horari habitual de cada treballador. S'ha de tendir a la seva eliminació en la mesura del possible. Únicament es realitzaran hores en cas d'urgent necessitat del treball o imprevistos. Mensualment es comunicarà a la Junta de Personal les hores realitzades pel personal, així com el caràcter d'urgència.

Els treballadors que ocupin un càrrec de comandament dins l'organigrama aprovat pel Ple de la corporació o que rebin el concepte de dedicació exclusiva no podran, sota cap circumstància, rebre cap remuneració per aquest concepte.

Els treballs extraordinaris es pagaran d'acord amb la següent escala d'equiparació de categories:

B=tècnics de cultura i joventut

C=tècnic de teatre, administratiu

D=animador sociocultural i auxiliar Pij, auxiliar administratiu, auxiliar teatre

E=subalterns.

Malgrat tot, quan s'hagin de realitzar hores extraordinàries, aquestes hores es compensaran en temps de descans a elecció del treballador, segons el criteri següent:

Hores extraordinàries en dia laborable,

1 hora = 1 hora 30 minuts.

Hores extraordinàries en dia festiu,

1 hora = 1 hora 45 minuts.

Hores extraordinàries en dia laborable nocturn, 1 hora = 2 hores.

Hores extraordinàries festives i nocturnes,

1 hora = 2 hores 30 minuts.

A efectes d'hores extraordinàries, tenen consideració de dia festiu aquells dies que no formen part de la jornada laboral ordinària i vigílies festives d'un determinat treballador/a. Quan no sigui possible la seva compensació es retribuïran segons els imports següents:

Escala B: hores normals per a l'any 2005, 19 euros; per a l'any 2006, 20 euros; hores festives i nocturnes per a l'any 2005, 24 euros; i per l'any 2006, 25 euros.

Escala C: hores normals per a l'any 2005, 17 euros; per a l'any 2006, 18 euros; hores festives i nocturnes per a l'any 2005, 22 euros; i per l'any 2006, 23 euros.

Escala D: hores normals per a l'any 2005, 16 euros; per a l'any 2006, 17 euros; hores festives i nocturnes per a l'any 2005, 21 euros; i per l'any 2006, 22 euros.

Escala E: hores normals per a l'any 2005, 13 euros; per a l'any 2006, 14 euros; hores festives i nocturnes per a l'any 2005, 19 euros; i per l'any 2006, 20 euros.

Per a l'any 2007 es pagaran les mateixes retribucions en aquest concepte que a l'any 2006.

Per als treballs extraordinaris que per a la seva realització no impliquin la necessitat de posseir una categoria específica, aquests seran compensats segons allò establert en l'escala E del punt anterior, per a tot el personal.

Les hores realitzades en Festa Major, totes es comptabilitzaran com a festives d'acord amb el que estableix en l'escala anterior apartat C per a tot el personal.

Article 19

Pagues extraordinàries

Es meritran 2 pagues extraordinàries l'any en els mesos de juny i desembre de cada any natural, i s'abonaran segons la permanència en el servei seguint els criteris de la normativa bàsica de l'Estat. Cadascuna de les pagues extraordinàries comprendrà la totalitat de les retribucions.

Article 20

Paga de productivitat

El mes de setembre de cada any, es pagarà el 70% del 6,5% del sou de l'any vigent.

Article 21

Indemnitzacions a causa del servei

Dietes

La quantitat que es cobreix diàriament per satisfer les despeses i la manutenció fora de la residència habitual podrà ser:

Sencera, si es pernocta fora de la residència habitual, incloent-hi el dia de sortida i el dia d'arribada. El seu import serà el que correspongui per una dieta sencera segons el grup al qual estigui adscrit el treballador, i segons l'import que s'estableixi per al citat grup en els pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Reduïda, si es torna a pernoctar a la residència habitual. El seu import serà el que correspongui per una dieta reduïda segons el grup al qual estigui adscrit el treballador, i segons l'import que s'estableixi per al citat grup en els pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Desplaçament:

a) S'abonaran les despeses produïdes per la utilització de qualsevol mitjà de transport a causa del servei encarregat. La seva quantia suposarà:

L'abonament del bitllet/passatge quan s'utilitzin línies regulars de transports aeris, marítims o terrestres. Quan s'utilitzin com a mitjà de transport línies aèries, la tarifa serà la corresponent a la classe turista.

En cas d'utilització del vehicle particular s'abonarà el preu del quilometratge més les despeses d'autopistes i aparcament contra presentació de justificants.

b) Quan per raons de servei el treballador/a hagi de desplaçar-se de forma obligada al lloc de treball fora de l'horari habitual, li serà abonat el quilometratge d'anada i tornada des del lloc de residència. Aquest supòsit no inclourà els desplaçaments dintre de banc d'hores i hores extraordinàries d'activitats planificades (el pagament es realitzarà per motius de substitucions o realització d'activitats d'urgència).

c) El treballador no estarà obligat a utilitzar el vehicle propi per a aquells desplaçaments que hagi de realitzar a causa del treball. Si els posa a disposició del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, cobrarà la quantitat del quilometratge que s'estableix en l'apartat d) d'aquest article. En cas de produir-

se un accident per motius aliens al treballador, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet avançarà les despeses que s'originin fins al seu cobrament per part de la companyia d'assegurances.

d) Quantia del quilometratge: El preu del km es pagarà a 0,20 euros durant tota la vigència del Conveni.

Abonament:

L'abonament de la quantitat corresponent es realitzarà, si així ho sol·licita el treballador, amb antelació al desembossament per part seva. Això es farà en forma de pagament a compte a justificar si l'import de la despesa es desconeix prèviament.

En qualsevol cas, tots els desplaçaments que generin indemnització a causa del servei hauran de ser proposats pel cap del departament al qual estigui adscrit el treballador, de forma motivada per a la seva fiscalització i control per part del Departament de Personal pel que fa a la idoneïtat del mitjà de transport escollit per al desplaçament.

Article 22

Retribució de l'antiguitat

La retribució del concepte d'antiguitat estarà d'acord amb el grup d'assimilació de cada categoria i s'aplicarà segons el que estableix la legislació bàsica de l'Estat per al personal funcionari en els diferents grups i escales.

Article 24

Paga extraordinària per 30 anys de servei

S'estableix un premi especial d'antiguitat pels 30 anys de servei prestats a l'Ajuntament de Ripollet o els seus organismes autònoms, consistent en una paga extraordinària d'un import de 1.200 euros bruts i 1 setmana de vacances retribuïdes cadascuna, que s'abonaran a tots aquells treballadors que compleixin aquest requisit en el transcurs de la vigència d'aquest Pacte. En cas que per causes com jubilacions, permisos, excedències, baixes o altres, no estiguin treballant, però es correspongui, se'ls hi abonarà igualment, tenint en compte la retroactivitat en l'aplicació d'aquest Pacte.

Article 25

Paga d'absentisme i productivitat

S'estableix una paga d'absentisme que tendirà a retribuir la falta d'absentisme dels treballadors del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet. El seu import serà de 500 euros anuals per l'any 2005, 600 euros l'any 2006 i 700 euros per l'any 2007 abonades amb les retribucions del mes de desembre de cada any natural.

Article 26

Ajut familiar i per fills

Ajut per natalitat

Pel concepte de natalitat l'empleat del PMCIJ percebrà d'una sola vegada la quantitat de 100 euros per cada naixement de cada fill o adopció.

Ajut familiar

S'estableix per a tota la vigència del Pacte de condicions de treball un plus d'ajut familiar per

un import de 50,16 euros anuals per cada unitat familiar, que s'abonarà en la nòmina d'agost.

Ajuts per fills

Com a complement a la incentivació de la natalitat s'estableix un plus d'ajut per fills de 20 euros mensuals per cada fill fins als 18 anys d'edat que convisqui en el mateix domicili i que no rebi cap altre tipus d'ingrés per treball. Aquest ajut es mantindrà sense límit d'edat per als fills amb una disminució igual o superior al 65% que no rebin cap altre tipus d'ingrés provinent del treball personal.

Ajut per noces

Per noces o parella de fet el PMCiJ abonarà a l'empleat la quantitat de 100 euros. El document acreditatiu serà la fotocopia de la inscripció en el registre civil o el de parelles de fet.

Article 27

Bestretes i préstecs

Bestretes

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut avançarà, a tots els treballadors inclosos en l'àmbit del present Pacte de condicions de treball que així ho sol·licitin, una quantitat a compte de les seves retribucions mensuals o extraordinàries en la part proporcional que els correspongui en el moment de la sol·licitud. Sense necessitat de justificació, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet intentarà atendre en tot moment les sol·licituds amb el màxim de celeritat possible.

Préstecs

Tots els treballadors inclosos en l'àmbit del present Pacte de condicions de treball podran sol·licitar, previ acord del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, i del representant dels treballadors especificant el motiu, un préstec a compte de les seves retribucions per un import no superior a 2 mensualitats dels seus havers, a retornar en un màxim de 12 mesos, sense interessos i amb quotes mensuals proporcionals al repartiment en 12 mensualitats de l'import íntegre del préstec concedit. Fins que no s'hagi produït la devolució de la totalitat del préstec o de la bestreta concedida, segons procedeixi, no s'atendran noves sol·licituds de bestretes o préstecs.

Article 28

Percepcions econòmiques

Cobrament mensual

La data límit de l'ingrés de la nòmina en el compte dels interessats serà el dia 27 de cada mes. Si aquest dia és festiu serà el dia laborable immediatament anterior. Per a les pagues extraordinàries, sempre que existeixi possibilitat econòmica per part del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, seran ingressades abans del dia 10 del mes del seu venciment, essent la data màxima, en cas de dificultats econòmiques, el dia 22.

Pagaments complementaris

Amb anterioritat a l'aprovació de qualsevol complement econòmic per motius extraordinaris als treballadors d'aquest Patronat de Cultura, s'informarà prèviament el delegat de Personal.

CAPÍTOL 5

Vacances, permisos i excedències

Article 29

Vacances

Cada treballador gaudirà d'1 mes de vacances, que es prorratejarà en els casos en què el treballador no tingui 1 any d'antiguitat en el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, incloent-hi en tot cas 4 caps de setmana. En cas que el treballador no gaudeixi de les seves vacances coincidint en un mes sencer, o que si coincidís fos inferior a 26 dies laborables, el període de vacances serà de 26 dies laborables (comptats de dilluns a dissabte i sense incloure els festius). Els torns de vacances intentarà respectar al màxim possible les peticions dels treballadors, sempre que es cobreixin les necessitats del servei.

Els dies de vacances es perdran si no s'han utilitzat el 31 de desembre de l'any en què s'acreditin, llevat que per necessitats del servei no es poguessin gaudir dins de l'any en el qual s'acreditin. Aquests dies podran ser afegits als torns de Setmana Santa o Nadal, sempre que el servei ho permeti, i sense que puguin coincidir com a correlatius a dies festius.

Confecció de plans de vacances i assumptes propis

Per establir els corresponents torns de gaudi dels dies de vacances anuals, s'aprovaran els següents plans de vacances en les dates màximes que s'indiquen:

a) Abans del 28 de febrer de l'any en curs, els torns de vacances per a Setmana Santa i Pasqua.

b) Abans del 30 d'abril de l'any en curs, els torns de vacances per al període d'estiu.

c) Abans del 30 de novembre de l'any en curs, els torns de vacances per als períodes de Nadal i Cap d'Any.

L'aprovació d'aquests plans de vacances es realitzarà sobre la base de les peticions dels treballadors i, en cas de conflicte, es concediran per ordre d'antiguitat, en primera instància, i després de forma rotatòria, de forma que els primers electors de cada període seran els darrers en el següent.

Es podran concedir canvis sobre els plans aprovats sempre que no produeixin un detriment en el servei.

En revisió de possibles ponts, s'arbitrarà la fórmula per a que puguin ser realitzats pel 50% de la plantilla. El citat calendari estarà confeccionat abans del dia 31 de desembre de l'any anterior.

Article 30

Permisos retribuïts

Dies festius

S'establiran els dies festius que determini la llei. Els dies festius que coincideixin amb períodes de vacances no seran computables.

Assumptes propis

Els treballadors afectats dins de l'àmbit personal d'aquest Conveni disposaran de 12 dies d'assumptes propis distribuïts de la forma següent:

a) 4 dies laborables de permís a l'any, retribuïts i sense justificació. Aquests 6 dies, si no s'han

gaudit durant l'any per impossibilitat del servei, s'hauran de realitzar obligatòriament abans del 20 de desembre de l'any en curs.

b) 8 dies laborables retribuïts a l'any, dividits en 2 períodes: 4 dies laborables per Nadal i Cap d'Any, i 4 dies laborables per Setmana Santa i Pasqua, amb la possibilitat d'utilitzar 2 dies i reservar els altres 2, els quals s'hauran de gaudir abans del 30 de juny.

Es podrà demanar modificar les dates d'aquests permisos sempre que el servei ho permeti. Els dies d'assumptes propis s'hauran de gaudir abans del dia 20 de desembre de cada any natural, a excepció dels establerts en el torn de Nadal.

Permisos

Els treballadors afectats dins de l'àmbit personal d'aquest Conveni disposaran dels següents permisos retribuïts, a justificar:

a) 15 dies naturals per matrimoni del treballador, unió de fet o formació de parella.

b) 1 dia laborable per canvi de domicili en la mateixa població de residència, ampliable a 2 dies si el trasllat comporta canvi de població.

c) 1 dia per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, i 2 dies si és fora de la província de residència del treballador.

d) 4 dies naturals continuats per naixement d'un fill, adopció o acolliment d'un menor de fins a 6 anys.

e) 3 dies naturals continuats per defunció del cònjuge o parella, pares naturals o polítics, fills o germans naturals o polítics. 1 dia natural per defunció de parents fins al tercer grau de parentiu per consanguinitat o afinitat. En cas que la defunció s'hagi produït fora de la comunitat autònoma de Catalunya s'addicionarà en ambdós casos 1 dia més al permís retribuït.

f) 3 dies naturals per intervenció quirúrgica o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat del treballador. Aquests dies podran ser alterns segons la necessitat del treballador.

g) Per assistir a exàmens acadèmics oficials, el dia en què es produeixin.

h) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps podrà ser dividit en 2 fraccions o bé acumulant 4 setmanes a continuació del permís de maternitat. Si el pare i la mare són treballadors del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, només 1 d'ells podrà exercir aquest dret.

i) El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques justificades del treballador o dels seus familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat.

j) Les hores indispensables per qüestions particulars, prèvia autorització del Departament de Personal. Aquest permís estarà condicionat al fet que no s'hagin esgotat els dies per assumptes propis, i es descomptaran les hores utilitzades dels citats dies. En cas contrari, les hores seran recuperades amb la conformitat del cap del servei, i si això no fos possible, es deduiran dels havers del treballador.

k) Pel compliment de qualsevol deure públic imposat per les lleis i disposicions vigents,

el temps necessari per al seu estricte compliment.

l) El permís per maternitat tindrà una durada de 16 setmanes, i en cas de part múltiple de 18 setmanes. Aquest període es pot distribuir a opció de la interessada, sempre que 10 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i el pare pot fer ús 4 d'aquestes setmanes per tenir cura del fill en cas d'incapacitat o mort de la mare, i els supòsits específics de part múltiple i adopció, allò que disposa la legislació.

m) Els treballadors del PMCiJ gaudiran d'1 hora diària de permís retribuït en concepte de lactància fins que el fill/a compleixi els 9 mesos d'edat. Pot ser agafada indistintament pel pare o mare (1 d'ells). Aquesta hora es podrà gaudir al principi o final de la jornada laboral. Així mateix, es poden comptabilitzar totes aquestes hores i agafar-les de cop, de manera que es faciliti la substitució del treballador.

n) Els treballadors del PMCiJ gaudiran d'un terç diari de permís retribuït en concepte de reducció de jornada per naixement fins que el fill/a acompleixi els 12 mesos d'edat. Pot ser agafada indistintament pel pare o mare. Aquesta reducció es podrà gaudir al principi o final de la jornada laboral. Així mateix, es pot comptabilitzar totes aquestes hores i agafar-les de cop, de manera que es faciliti la substitució del treballador.

Si el pare i la mare treballen, la mare podrà optar perquè el pare gaudeixi en el seu lloc com a màxim de les 18 darreres setmanes de permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final del període mencionat, excepte quan en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

En l'adopció o acolliment previ a l'adopció d'un menor de fins a 6 anys, 16 setmanes i en cas d'adopció múltiple 18, a comptar des de la data de la sentència judicial o document administratiu pel qual és efectiva l'adopció.

Article 31

Permisos no retribuïts

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Pacte de condicions de treball que tinguin un mínim de 3 anys d'antiguitat en el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet tindran dret a gaudir de fins a 6 mesos de permís no retribuït amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que existeixi una causa justificada per a això. Quan s'hagi exercit aquest dret per aquest període màxim no es podrà tornar a sol·licitar fins transcorreguts 3 anys des de la reincorporació al lloc de treball.

CAPÍTOL 6

De la resta de drets i obligacions dels treballadors

Article 32

Ajuts socials i pagues especials

Els treballadors compresos dins de l'àmbit del present Pacte tindran dret als següents abonaments de caràcter social:

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet aportarà la quantitat de 2.000 euros com a fons per a ajuts socials, que seran aplicats a cada treballador específicament segons cregui

convenient el delegat de personal. Aquest fons serà revisat al final de cada any per la Comissió Mixta de Vigilància.

Les instàncies presentades pels interessats seran estudiades i resoltes pel Comitè de Personal dins del darrer trimestre de l'any mitjançant una proposta de resolució. El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet haurà de realitzar la corresponent resolució de pagament, que s'abonarà abans de finalitzar l'any que correspongui.

Jubilació anticipada

Els treballadors que facin 60, 61, 62, 63 o 64 anys d'edat, sempre que reuneixin els requisits establerts a les disposicions sobre la Seguretat Social en matèria de jubilacions, podran acollir-se a la jubilació anticipada i s'estudiarà cada cas.

Article 33

Revisió mèdica

Tots els treballadors tindran dret a una revisió mèdica anual de caràcter general, respectant en tots els casos la confidencialitat i el dret a la intimitat personal. Per aquests temes s'atendrà el que es disposa en la legislació vigent.

En aquells casos en què un treballador es trobi en situació d'indisposició o bé d'incapacitat temporal mèdica (baixa laboral per malaltia comuna o accident de treball) per un temps superior a 15 dies, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet podrà requerir-lo perquè sigui examinat per una inspecció mèdica, la valoració de la qual sobre l'existència de l'esmentada incapacitat tan sols serà vinculant per al treballador afectat i el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet si es realitza per la mateixa mútua d'accidents de treball o organisme que ha emès la baixa laboral per la qual es fa la inspecció mèdica. En aquells casos en què el treballador habitualment es trobi en situació d'incapacitat temporal es podrà realitzar una inspecció mèdica sense haver d'esperar que superi els 15 dies de baixa.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet abonarà als treballadors compresos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el 100% de les seves retribucions durant el període de baixa. En cas que per part d'alguna mútua d'accidents de treball o organisme que cobreixi les contingències econòmiques en el cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident s'abonés alguna quantitat per aquest concepte al treballador i que no arribés al 100% de les retribucions, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet abonaria la diferència fins a arribar a aquest percentatge, fins a un període màxim de 18 mesos.

Aquest complement de retribucions en cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident, supletori del que legalment estableix la normativa legal, resta supeditat a que es mantingui l'actual índex d'absentisme laboral del PMCiJ. En cas que aquest nivell d'absentisme s'incrementi, es constituirà una Comissió Paritària de seguiment de les incapacitats temporals, composta en parts iguals per representants dels treballadors i representants del PMCiJ, que podrà establir criteris i mecanismes de control.

Es garantirà la revisió voluntària dels col·lectius de risc.

Article 34

Credencials

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet proporcionarà als seus treballadors la corresponent credencial que acrediti la seva condició d'empleats.

Article 35

Assegurança de responsabilitat civil, criminal i assistència jurídica

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet mantindrà una pòlissa d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil i penal, en el seu cas de tot el personal, així com l'assistència jurídica, en les causes que es produeixin amb motiu de l'actuació en compliment del seu treball.

Article 36

Seguretat, salut i vigilància en el treball

S'aplicarà allò previst en la legislació vigent, en especial la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 37

Indemnització per mort o invalidesa

Durant la vigència d'aquest Conveni, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, ampliarà la pòlissa d'assegurança de vida que cobreix el risc de mort i invalidesa permanent total per malaltia o accident, fins a un import de 24.000 euros.

Article 38

Drets sindicals

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet garantirà la llibertat sindical, segons la normativa de la LOLS.

S'estableix un crèdit horari de 20 hores mensuals pel delegat sindical, que podran acumular-se en una borsa d'hores per a la resta de representants.

El Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet facilitarà una sala per al personal.

Article 39

Negociació col·lectiva

La representació dels membres del Comitè de Personal en la Comissió Negociadora del Conveni s'ajustarà tant com sigui possible a la representativitat de les organitzacions sindicals del Comitè de Personal.

Les hores dedicades a les reunions de la mesa negociadora del Conveni i a consultes no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres del Comitè de Personal i les seccions sindicals.

Article 40

Quota sindical

Amb la conformitat i la sol·licitud dels interessats, es descomptarà la quota sindical que correspongui en la nòmina i el Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet l'abonarà directament a les centrals sindicals corresponents.

Article 41

Règim disciplinari

S'atendrà a allò que es disposa a la normativa legal vigent i en especial al Reial decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Horari del personal

La jornada de treball de 1.484 hores anuals es realitzarà inicialment segons les circumstàncies actuals del servei en la següent forma:

Tècnic de cultura: dilluns de 9.10 a 13.10, i de 15.10 a 20.40; total, 9,30 hores. Dimarts de 9.10 a 13.10; total, 4 hores. Dimecres de 9.10 a 13.10, i de 15.10 a 20.40; total, 9,30 hores. Dijous de 9.10 a 13.10; total, 4 hores. Divendres de 9.10 a 14.10, i de 15.10 a 18.10; total, 8 hores. Total, 35 hores.

Tècnic de joventut: dilluns de 10.00 a 14.00, i de 15.00 a 20.00; total, 9 hores. Dimarts de 10.00 a 14.00, i de 15.00 a 20.00; total, 9 hores. Dimecres de 10.00 a 14.00; total, 4 hores. Dijous de 10.00 a 14.00, i de 15.00 a 20.00; total, 9 hores. Divendres de 10.00 a 14.00; total, 4 hores. Total, 35 hores.

Tècnic de patrimoni: Dimarts de 9.00 a 13.00; total, 4 hores. Dimecres de 15.00 a 19.00; total, 4 hores. Dijous de 9.00 a 13.00; total, 4 hores. Divendres de 9.00 a 13.00; total, 4 hores. Total, 20 hores.

Auxiliar Pij.: dilluns de 16.15 a 20.30; total, 4,15 hores. Dimarts de 9.00 a 13.15, i de 16.00 a 20.30; total, 8,45 hores. Dimecres de 9.00 a 13.15, i de 16.00 a 20.30; total, 8,45 hores. Dijous de 9.00 a 13.15, i de 16.00 a 20.30; total, 8,45 hores. Divendres de 9.00 a 13.30; total, 4,30 hores. Total, 35 hores.

Animador cultura: dilluns de 9.00 a 13.15; i de 15.00 a 19.35; total, 8,50 hores. Dimarts de 9.00 a 13.15, i de 15.00 a 18.35; total, 7,50 hores. Dimecres de 8.00 a 13.15; total, 5,15 hores. Dijous de 9.00 a 13.15, i de 15.00 a 18.35; total, 7,50 hores. Divendres de 8.00 a 13.15; total, 5,15 hores. Total, 35 hores.

Subaltern: dilluns de 16.30 a 23.00; total, 7 hores. Dimarts de 16.30 a 23.00; total, 7 hores. Dimecres de 16.30 a 23.00; total, 7 hores. Dijous de 16.30 a 23.00; total, 7 hores. Divendres de 16.30 a 23.00; total, 7 hores. Total, 35 hores.

Subaltern caps setmana: dimecres de 9.00 a 13.15, i de 15.00 a 20.00; total, 9,15 hores. Divendres de 15.00 a 20.00 hores; total, 5 hores. Dissabte de 9.00 a 14.00, i de 17.30 a 21.00; total, 8,30 hores. Diumenge de 12.00 a 14.15, i de 17.30 a 21.00; total, 5,45 hores. Segons les necessitats del servei, 6,30 hores. Total, 35 hores.

Tècnic de teatre: 35 hores setmanals distribuïdes segons les necessitats habituals del servei, que d'acord amb l'últim exercici es preveu que sigui de la següent forma: 62% jornada normal, 9% hores en dies festius i 29% hores nocturnes.

Tècnic auxiliar de teatre: 20 hores setmanals distribuïdes segons les necessitats habituals del servei, que d'acord amb l'últim exercici es preveu que sigui de la següent forma: 62% jornada normal, 9% hores en dies festius i 29% hores nocturnes.

Aquest horari podrà ser modificat segons les necessitats reals del servei per la condició d'administració pública que té l'empresa, sem-

pre amb el vistiplau del treballador, d'aquesta situació serà informat el treballador i la representació legal.

El PMCIJ reconeix el principi de conciliació familiar, així com la variabilitat horària per característiques pròpies dels llocs de treball del Patronat. Aquest, podrà arribar a acords individuals amb els treballadors que ho sol·licitin, per ajustar horaris setmanals per millorar la seva conciliació familiar.

Horari de compliment obligatori

S'estableix una flexibilitat horària no computable de 30 minuts. Durant l'any es permetrà una flexibilitat de 15 minuts més, que s'hauran de recuperar en un màxim de 5 dies. A partir del 6è dia es considerarà falta d'assistència o de puntualitat que podrà ser sancionada amb faltes lleus. S'estableix que els casos excepcionals i justificats es consideraran per part de la Comissió Mixta de Vigilància.

S'estableix un període de 30 minuts per esmorzar o berenar. Així mateix, si per necessitat del servei és impossible gaudir d'aquest temps de descans, es podrà utilitzar a principis o final de la jornada, i sempre i quan no representi un perjudici en el servei.

L'absència del lloc de treball durant el període mencionat no produirà en cap cas un detriment efectiu del servei, ni es podrà deixar cap dependència municipal sense personal ni desatessa, fonamentalment en aquelles dependències d'atenció al públic. Correspondrà a les diferents direccions d'àrea la responsabilitat, el seguiment i el control d'aquest aspecte.

Recuperacions. Requisits

Amb caràcter general, l'horari admès per al còmput de recuperació serà a les tardes fins a les 21.30 hores, en dies hàbils, amb la conformitat del cap del servei.

Aquestes recuperacions es podran descomptar dels dies d'assumptes propis.

Només seran computables a efectes de recuperació períodes de treball continuats d'una durada mínima d'1 hora. Si la recuperació es produeix a continuació de la jornada, es comptabilitzaran períodes inferiors sempre que no hi hagi una interrupció superior a 30 minuts.

Setmanalment, el Negociat de Personal adreçarà a les diferents direccions d'àrea una llista amb el nombre d'hores realitzades com a postjornada pel personal de l'àrea. Les direccions de cada àrea hauran de tornar amb el visat corresponent, com a requisit indispensable per procedir a comptabilitzar el nombre d'hores als efectes de recuperació o compensació horària. En el cas que no es comptabilitzin es notificarà a l'interessat.

Recuperació forçosa

Si el saldo horari no estigués normalitzat abans de finalitzar l'any, es deduirà en la proporció que correspongui dels havers del treballador.

Supòsits especials de recuperació

Respecte a l'anticipació a l'hora d'entrada (prejornada), ordinàriament no serà computada, excepte en necessitats ineludibles del servei i amb la conformitat escrita de la direcció de l'àrea afectada.

Regularització anual

Qualsevol excés d'hores treballades acumulades amb anterioritat al 31 de desembre de cada any deixarà de ser computable als efectes de compensació a partir de la data mencionada.

El personal d'administració estarà obligat a realitzar els serveis extraordinaris necessaris en cas de necessitat, els quals valoraran conjuntament el Patronat Municipal de Cultura i Joventut i la Comissió Mixta de vigilància.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

És voluntat del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet que, durant l'aplicació d'aquest Conveni, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació continuada a l'increment real de preus de consum de l'Estat. Per aquest motiu si l'Estat no aprovés les mesures correctores, la desviació total o parcial que es produeixi s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques de previsió social i d'incentivació i millora de la productivitat. Qualsevol mesura correctora adoptada per l'Estat que no faci referència a l'exercici en curs no serà d'aplicació.

ANNEX 1

Reglament de provisió de llocs de treball i promoció interna

Quan es produeixi una vacant es proveirà de la següent forma i ordre:

1. Mitjançant mobilitat horitzontal

S'establirà un concurs de mèrits amb caràcter intern en què es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Seran requisits imprescindibles per sol·licitar el trasllat:

- a) Haver estat un any a l'anterior lloc de treball.
- b) Tenir la mateixa categoria que el lloc sol·licitat.

Els mèrits els valorarà la comissió corresponent, en què participará el delegat de personal. En cas d'igualtat, serà el treballador de més antiguitat.

2. Mitjançant concurs de mèrits

Sempre que la legislació vigent ho autoritzi i que es tinguin la titulació adequada.

3. Mitjançant concurs oposició restringit

Hi podran participar tots els treballadors del PMCIJ (laborals fixos o funcionaris amb plaça en propietat i antiguitat mínima de 2 anys en el lloc) que compleixin el requisit de la titulació que en cada cas es requereixi, segons la legalitat vigent. Es reservaran com a promoció interna almenys el 50% de les places convocades. Amb la finalitat d'aconseguir una major promoció del personal del Patronat Municipal de Cultura i Joventut de Ripollet, s'arbitraran, d'acord amb el delegat de personal, per a cada cas concret i fins al límit que estableixi la legislació vigent, mesures per suprimir o reduir els programes i/o exercicis del procediment selectiu de què es tracti, cuidant-se especialment l'adequació de les proves a les característiques de la plaça o les places objecte de la convocatòria, i s'inclouran, a aquest efecte, les proves pràctiques que calguin.

4. Mitjançant concurs oposició lliure

Només quan no es puguin cobrir les places amb els sistemes anteriors.

ANNEX 2

Reglament d'assistència

En concepte d'assistència, el Patronat Municipal de Cultura i Joventut abonarà un complement amb un import de 500 euros al 2005, 600 euros al 2006 i 700 euros al 2007.

Es regirà pels criteris següents:

a) La prima s'abona en la nòmina de desembre.

b) La prima s'estableix per incentivar l'assistència, sens perjudici de la penalització que per faltes per aquests conceptes pugui comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que està establert.

c) Perdrà el 100% de les primes el personal que no demostrï la seva assistència al treball, sempre amb el vistiplau de la Comissió Mixta de Vigilància.

d) Per al personal que presti serveis de 6 mesos o més, en còmput anual, les primes s'aplicaran en proporció a l'esmentada prestació de serveis.

e) Pel concepte d'assistència es computa i s'abona la totalitat de la prima d'assistència si el treballador no falta cap dia al treball.

Es perd el 100% de la prima mensual d'assistència per qualsevol absència diària del lloc de treball, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les següents circumstàncies:

Vacances i dies de lliure disposició.

Aquells permisos i llicències que es recullen en aquest pacte de condicions.

Les baixes per accident laboral, en tota l'extensió.

Les baixes per malaltia fins a 5 dies laborals a l'any. A partir del 6è dia es reduirà segons els criteris establerts acordats al Conveni dels treballadors de l'Ajuntament de Ripoll, tal i com estableix l'apartat 3 del present Conveni.

1 absència per indisposició a l'any.

Qualsevol altra falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent.

ANNEX 3

Bancs d'hores personal PMCiJ anys 2005, 2006 i 2007

A: àrea; LT: lloc de treball; H: núm. hores; E: euros; C: cultura; J: joventut; T: teatre.

Any 2005

A	LT	H	E
C	Tècnic cultura.....	125	3.000,00
C	Animador sociocultural.....	125	2.625,00
C	Conserge laborables.....	50	950,00
C	Conserge cap setmana.....	50	950,00
J	Tècnic joventut.....	125	3.000,00
J	Auxiliar joventut.....	125	2.625,00
T	Tècnic teatre.....	125	2.750,00
T	Auxiliar teatre.....	125	2.625,00

Any 2006/2007

A	LT	H	E
C	Tècnic de cultura.....	125	3.125,00
C	Tècnic patrimoni.....	50	1.250,00
C	Animador sociocultural.....	125	2.750,00
C	Aux. adm. (nova creació).....	125	2.750,00
C	Auxiliar administratiu.....	50	1.100,00
C	Conserge laborables.....	50	1.000,00
C	Conserge cap setmana.....	75	1.500,00
J	Tècnic joventut.....	125	3.125,00
J	Administratiu.....	125	2.875,00
J	Dinamitzador (nova creació).....	50	1.100,00
T	Tècnic teatre.....	125	2.875,00
T	Auxiliar teatre.....	125	2.750,00

ANNEX 4

Diversos

El PMCiJ proveirà el personal tècnic del Teatre Auditori del següent vestuari un cop a l'any: 1 joc de botes de seguretat, 1 pantalons, 2 camisetes de màniga curta, 2 camisetes de màniga llarga (tot en color negre), 2 tovalloles.

El PMCiJ proveirà el personal subaltern del següent vestuari un cop l'any: 1 bata. Així mateix, proporcionarà un joc d'ulleres de seguretat cada 2 anys.

El PMCiJ crearà al llarg de l'any 2006, uns serveis d'ús exclusiu del personal del departament completament equipat.

El PMCiJ proporcionarà a cada edifici del Patronat una font d'aigua mineral gratuïta per als empleats.

Des del 15 de juny fins al 15 de setembre, sempre i quan el servei ho permeti i quedi cobert, el Patronat modificarà els horaris dels treballadors (sempre amb el vistiplau d'aquests), per tal de permetre el màxim nombre de jornades intensives.

La Comissió Mixta de Vigilància podrà proposar al Patronat la nova creació de llocs de treball, per tal que la proposta sigui estudiada.

Es proposa al Patronat l'adequació de la zona de recepció del Centre Cultural per millorar el confort dels treballadors.

El PMCiJ proporcionarà distintius oficials pels vehicles dels treballadors que per raons de servei hagin d'utilitzar el vehicle propi, així mateix, notificarà a la Policia Local la relació de vehicles que tindran aquests distintius.

(07.241.081)

RESOLUCIÓ

TRE/2691/2007, de 24 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Printer Industria Gráfica Newco, SL (codi de conveni núm. 0803501).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball

de l'empresa Printer Industria Gráfica Newco, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de febrer de 2007, 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,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Printer Industria Gráfica Newco, SL (codi de conveni núm. 0803501), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 24 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de Printer Industria Gráfica Newco, SL (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts)

Assistents

Representació empresarial:

Sr. Jacinto Llunell Cardona, Sr. Jörg Naescher, Sra. Françoise Antolinos Jiménez.

Representació dels treballadors:

Per CCOO: Sr. Antonio Álvarez Pozas (president del Comitè), Sr. Manuel Francisco Tomás, Sr. José Ortiz Sánchez, Sr. Lorenzo Molina Sánchez, Sr. Julián Arranz Sarriá, Sr. Sergi Pastallé Torras i Sra. Pilar Robles Sánchez.