

**RESOLUCIÓN**

*TRI/3294/2004, de 21 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consorcio Casa Asia (código de convenio núm. 0812932).*

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consorcio Casa Asia suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 14 de julio de 2004 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

**RESUELVO:**

—1 Disponer la inscripción del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Consorcio Casa Asia para el período 29.4.2004-28.4.2005 (código de convenio núm. 0812932) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 21 de julio de 2004

**SALVADOR ÁLVAREZ VEGA**  
Director de los Servicios Territoriales  
en Barcelona en funciones

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**ACUERDO**

*de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Consorcio Casa Asia para el período 29.4.2004-28.4.2005*

Notificación de acuerdo de modificación del primer Convenio colectivo del Consorcio Casa Asia

En Barcelona, en fecha 14 de julio de 2004, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2 del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y al efecto de inscribirlo en el registro de convenios de los Servicios Territo-

riales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Casa Asia, formada por el Sr. Ramón Gurruchaga y la Sra. Olga Miró, representante sindical, comunica que se ha llegado al acuerdo de modificar los apartados 7 y 8 del artículo 11, que actualmente corresponden al siguiente texto:

“7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Ver Ley 6/2002, de 25 de abril, aprobada por la Generalidad de Cataluña, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997.

“8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio de la reducción proporcional de sus retribuciones.”

A partir de esta fecha, quedan establecidos de la siguiente manera:

“7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad.

“8. Ver Ley 6/2002, de 25 de abril, aprobada por la Generalidad de Cataluña, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997.”

Lo ponemos en vuestro conocimiento a todos los efectos y para su inscripción en esta oficina, traducción y publicación en el DOGC.

(04.296.017)

**RESOLUCIÓN**

*TRI/3295/2004, de 30 de septiembre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Amposta (código de convenio núm. 4301502).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Amposta, suscrito por las partes negociadoras en fecha 10 de junio de 2004 y presentado por las mismas partes en fecha 5 de julio de 2004, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña,

**RESUELVO:**

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Amposta (código de convenio núm. 4301502), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Les Terres de l'Ebre.

—2 Disponer su publicación en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

Tortosa, 30 de septiembre de 2004

**FERMÍ ANDRÉS I MOLINS**  
Director territorial en Les Terres de l'Ebre  
en funciones

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Amposta para el cuatrienio 2004-2007*

**Preámbulo**

El presente documento, compuesto de seis capítulos, cuarenta y seis artículos, cuatro cláusulas adicionales y tres anexos, uno referente a la Escuela de Arte, un segundo referente a la Brigada de obras y servicios y un tercero que recoge las tablas salariales, y contiene el conjunto de los acuerdos que se han convenido en el cuatrienio 2004-2007 entre el Consistorio del Ayuntamiento de Amposta por una parte y el personal funcionario a su servicio por la otra.

Las dos partes tienen y se reconocen capacidad legal para convenir el que se establece en el presente convenio, el cual para el personal laboral, representado por el Comité de empresa, es, en todos sus efectos, un convenio colectivo sometido en su totalidad a la legislación laboral vigente.

**CAPÍTULO 1****Disposiciones Generales****Artículo 1****Finalidad**

El presente convenio tiene por objeto primordial, que ha de presidir su interpretación y aplicación, la consecución de las siguientes finalidades:

a) La determinación de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo de todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Amposta y de sus organismos autónomos (excluido el personal de las Sociedades anónimas municipales), sin perjuicio de las limitaciones resultantes de los diferentes regímenes legales.

b) La asimilación del régimen jurídico del personal laboral al de la resta de personal en todo lo que permita su especial naturaleza y condición, de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 2****Ámbito personal**

El presente convenio será de aplicación al personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Amposta, y de sus Organismos autónomos, siguientes:

a) Personal laboral fijo y temporal.

b) El personal que proviene de planes de ocupación inscritos a categorías profesionales específicas.

Quedan expresamente fuera de este pacto el personal eventual que determina el artículo 9 del Decreto 214/1990 del Reglamento del personal al servicio de las entidades locales y el personal que dé sus servicios en una sociedad mercantil o en otras entidades de derecho privado con la participación del Ayuntamiento de Amposta.

#### Artículo 3

##### *Ámbito funcional*

Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación en los centros de trabajo de todos los departamentos del Ayuntamiento actualmente existentes o que se formen en el futuro.

#### Artículo 4

##### *Ámbito territorial*

El ámbito territorial del presente pacto es el del municipio de Amposta.

#### Artículo 5

##### *Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor en la data en que sea registrado por la autoridad competente. Sus efectos económicos se retraerán el 1 de enero de 2004.

Este Convenio tendrá vigencia des del 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007 y ser prorrogará por táctica reconducción de año en año, excepto que cualquiera de las partes lo denuncie y proponga la rescisión, revisión o prorroga, con una antelación mínima de dos meses desde su fin o de cualquiera de las prorrogas.

La denuncia del pacto se tendrá que comunicar a la otra parte o partes que intervengan y a la autoridad laboral competente.

#### Artículo 6

##### *Comisión mixta paritaria*

En el plazo de dos meses des de la entrada en vigor del presente pacto, se constituirá una Comisión mixta paritaria formada por seis miembros, tres de los cuales en representación de la Alcaldía y los otros tres en representación de los trabajadores.

Las funciones de la Comisión serán:

- Interpretación del texto del Convenio.
- Resolución pactada de las cuestiones que se sometan a su decisión, respecto de las condiciones establecidas en el Convenio.

#### Artículo 7

##### *Condiciones más beneficiosas*

El presente Convenio deja sin efecto cualquier otro pacto anterior ya sea individual o colectivo.

#### Artículo 8

##### *Indivisibilidad del pacto*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico y indivisible, y por su aplicación practica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de sus facultades no homologue alguna de las cláusulas o su articulado, las dos partes negociarán la totalidad o las cláusulas anuladas, el resto del pacto seguirá vigente.

#### Artículo 9

##### *Definición de los lugares de trabajo y categoría*

A todos los trabajadores que lo soliciten, la

Corporación por medio de su Jefe de departamento facilitará por escrito las atribuciones correspondientes a su lugar de trabajo y sus funciones genéricas.

#### CAPÍTULO 2

##### *Disposiciones Económicas*

#### Artículo 10

##### *Asimilación al sistema funcionarial*

El personal laboral afectado por este Convenio mantendrá su sistema retributivo asimilado al vigente en cada momento por el personal funcionario, y especialmente previsto en el Real decreto 61/1986, de 25 de abril, por el cual se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la administración local. En consecuencia, todo el personal laboral se encontrará clasificado en alguno de los grupos A, B, C, D, o E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

#### Artículo 11

##### *Estructura salarial*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio son básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo.
- Los trienios

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destinación.
- El complemento específico.
- El incentivo de productividad.
- Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal.
- Las horas extraordinarias.
- Las indemnizaciones por razón del servicio.

#### Artículo 12

##### *Pagas extraordinarias*

A todo el personal le serán abonadas dos pagas extraordinarias, se pagarán una a la nómina de junio y la otra a la de diciembre.

Para los años de vigencia del acuerdo las pagas extraordinarias se adecuaran al que se acuerde en la tabla de negociación para la función pública y que sea aplicable a las administraciones locales.

Serán proporcionales al tiempo trabajado, considerándose como tiempo de trabajo los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

#### Artículo 13

##### *Complemento de destinación*

Se establecen los siguientes módulos de complemento de destinación mínimos:

- Grupo A: Nivel 21
- Grupo B: Nivel 18
- Grupo C: Nivel 14
- Grupo D: Nivel 12
- Grupo E: Nivel 7

Los trabajadores que tengan una titulación académica superior a la del lugar de trabajo que ocupen, recibirán las retribuciones asignadas a su lugar de trabajo, dependiendo del grupo y nivel.

Tanto el grupo como el nivel de destinación se adecuaran durante la vigencia del presente pacto a las posibles modificaciones que puedan haber salido de la Ley superior de obligatorio

cumplimiento o por acuerdos logrados entre las dos partes.

#### Artículo 14

##### *Complemento específico*

Esta destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos lugares de trabajo atendiendo a la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la peligrosidad, la nocturnidad, la penosidad, la toxicidad.

Solo se puede atribuir un complemento específico por cada lugar de trabajo, pero la cantidad puede variar en función de dichos factores.

Este complemento no será consolidable, siendo inherente al lugar de trabajo cualificado con el correspondiente complemento.

El comité de prevención de riesgos laborales se efectuará un estudio para determinar los lugares de trabajo que pasan en los supuestos de peligrosidad, penosidad y toxicidad, con el asesoramiento del técnico de la mutua de accidentes de trabajo contratado por el Ayuntamiento si se cree conveniente.

El resultado de la valoración, no afectara el reconocimiento de los complementos actualmente reconocidos, aunque si que podrá afectar a su cuantía.

La valoración estará finalizada antes de fines de 2004, una vez realizada, la aplicación de la propuesta y de las modificaciones económicas será pactada entre la corporación y la Junta de personal, la aplicación será a partir de enero de 2005.

Dentro del concepto de complemento específico, se establecen los siguientes complementos:

##### *Complemento de nocturnidad*

Aquel personal que preste sus servicios en horario nocturno durante el periodo comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas no siendo expresamente contratados para realizar este turno, recibirá un plus de nocturnidad que será del 25% del sueldo bruto mensual.

##### *Complemento de cualidad de festivos*

Aquel personal que preste sus servicios habitualmente en sábados, domingos y los 14 festivos, serán compensados con una cuantía de 7 euros jornada completa o media jornada 4 euros.

Queda fuera del anterior complemento todo aquel personal que tenga un pacto anterior con la corporación, ya sea de retribución económica como de jornada laboral.

Todo aquel personal del Ayuntamiento que esté sujeto a turnos de guardia, no recibirá el anterior complemento.

##### *Complemento de disponibilidad*

Por parte de los fontaneros, guardia localizable fuera del centro de trabajo en fin de semana y con las condiciones siguientes:

a) La jornada de guardia será de 8.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 17.00 horas, y los dos días de fiesta correspondientes con un plus diario de 15 euros.

b) Cuando el reten se realice en el centro de trabajo, se recibirá un plus de 24 euros diarios, y cuando se realicen fuera del centro y en condiciones de localizable se recibirá un plus de 15 euros diarios.

#### Artículo 15

##### *Incentivo de productividad*

Esta destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con la que el trabajador ejerce su trabajo. Las cuantías que se perciban por este

concepto no originaran ningún tipo de derecho individual.

Anualmente el Pleno, en aprobar el presupuesto y la plantilla, fijará la cantidad global correspondiente a complementos de productividad. La distribución individualizada la realizará la Alcaldía en función de los resultados asignado a cada área, informando a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 16

##### *Gratificaciones extraordinarias*

Será el Pleno de la Corporación quien termine en el presupuesto la cantidad global destinada a gratificaciones del personal, y será el Alcalde quien les asignará individualmente a los trabajadores.

Las mismas son de pago único y no consolidables como salario.

Esta gratificación no será el sustitutorio del pago por realización de trabajos de categorías superior o de responsabilidades no reconocidas.

Los representantes del personal serán informados, de las gratificaciones extraordinarias concedidas al personal sujeto al presente Convenio.

#### Artículo 17

##### *Trabajos extraordinarios fuera de horario*

Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que, debidamente autorizada, se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La realización de horas extraordinarias antes del inicio de la jornada laboral marcada, serán consideradas horas extras normales con un plus de 2 euros mas por hora realizada.

Las realizadas como prolongación de la jornada serán consideradas, horas extras normales.

La compensación de las horas extraordinarias, a opción del trabajador, serán retribuidas en metálico o preferentemente por el tiempo equivalente de descanso incrementado con los siguientes porcentajes:

- Horas extras laborales diurnas: 50%
- Horas extras laborales nocturnas: 100%
- Horas extras festivas diurnas: 100%
- Horas extras festivas nocturnas: 100%

Los trabajos extraordinarios remunerados serán retribuidos de la siguiente manera:

- Horas extraordinarias laborales diurnas:  
Grupo A: 24,96 euros  
Grupo B: 18,11 euros  
Grupo C: 12,47 euros  
Grupo D: 11,79 euros  
Grupo E: 9,53 euros
- Horas extraordinarias laborales nocturnas, festivas diurnas o nocturnas:  
Grupo A: 27,69 euros  
Grupo B: 19,14 euros  
Grupo C: 15,19 euros  
Grupo D: 14,55 euros  
Grupo E: 12,35 euros

Se llevará un control del personal que haya realizado trabajos extraordinarios, siempre que sea posible, se realizaran turnos rotativos, teniendo en cuenta la necesidad y urgencia de su realización por parte del responsable del servicio.

Se limita el número de horas anuales por trabajador a 80 horas extraordinarias.

El disfrute de las horas extraordinarias en días festivos, será pactado entre el jefe de departamento y el propio trabajador, en todo caso su

realización será durante los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Aquel personal que realice las horas extraordinarias en sábado, domingo o día festivo marcado en el calendario laboral como tal, su compensación si también se disfruta en día festivo local o en sábado o domingo, será del 50 por 100 más.

Los representantes del personal tendrán información trimestral de las horas extraordinarias realizadas por todo el personal de la Corporación.

La realización de trabajos extraordinarios deberá ser autorizada de forma expresa y previa a su efectividad. A tal efecto se creará un impreso único para todo el Ayuntamiento donde deberá constar:

Día de la realización de los trabajos.

Número de horas que se prevé que se tendrán que realizar.

Identificación de los trabajadores que harán el trabajo

Motivo de su realización.

Signatura del jefe del departamento correspondiente y del Concejal delegado del área.

Manifestación del trabajador sobre la compensación económica o en horas festivas.

A la vista de lo anterior, el Concejal delegado de personal autorizará, en su caso, la realización de los trabajos extraordinarios.

Los trabajos de carácter extraordinario que por su urgencia o imposibilidad de previsión tengan que ser realizados sin que se haya podido conseguir previamente la correspondiente autorización, serán autorizados por el jefe del departamento, dándose conocimiento de esta realización al Concejal delegado del área y al Concejal de personal.

Los trabajadores de la Corporación que no tenga un turno de guardia asignado que sean llamados por el Ayuntamiento a realizar algún servicio en día festivo, se les contabilizarán tantas horas como hayan estado de servicio al lugar de trabajo.

#### Artículo 18

##### *Indemnizaciones por razón del servicio*

Por viajes y desplazamientos que por necesidad del trabajo o por orden de la Corporación tengan que efectuar el personal fuera del centro habitual de trabajo se les tendrá que abonar las dietas e indemnización, previa justificación, siguientes:

Kilometraje: por los desplazamientos realizados con el vehículo propio se abonarán 0.16 céntimos de euro por kilómetro.

Transportes públicos: se abonará el importe del billete.

Las asistencias a juicio en cualidad de testimonios perjudicados o inculcados, por citaciones, por prestar asistencia a juicios, declaraciones y similares, siempre y cuando se realicen fuera de la jornada laboral, se pagaran de la siguiente forma:

| Lugar de realización                                        | Retribución |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| Asistencia a diligencias judiciales en Amposta .....        | 24 euros    |
| Asistencia a diligencias judiciales en Tortosa .....        | 36 euros    |
| Asistencia a diligencias judiciales en Tarragona .....      | 60 euros    |
| Asistencia a diligencias judiciales fuera de Cataluña ..... | 80 euros    |

Para el computo del desplazamiento, el kilometraje realizado se contabilizará desde el centro de trabajo hasta el lugar de realización de las diligencias judiciales.

Si la asistencia es señalada para la mañana siguiente a un turno de noche en que el funcionario tenga que trabajar, este podrá pedir permiso aquel turno de noche o el siguiente, computándole las horas de turno como tiempo de trabajo efectivo pero sin indemnización por asistencia a diligencias judiciales.

Este permiso estará supeditado a la cobertura del servicio por los servicios mínimos.

Dietas por manutención:

Las dietas en concepto de manutención, irán siempre acompañadas de factura justificativa hasta un máximo de 20 euros por media dieta, y la dieta completa (incluido el alojamiento) hasta un máximo de 84 euros.

En caso de asistencia a cursos de formación la manutención y/o alojamiento irá supeditada si hace falta, a la oferta que ofrezca el curso.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan desplazamientos fuera de la población por asistencia a Ferias, Congresos, Exposiciones..., recibirán durante toda la duración del evento de la totalidad de los gastos de manutención y estada.

#### Artículo 19

##### *Trabajos de categorías diferentes*

Por necesidades del servicio se podrá destinar provisionalmente a los trabajadores a ejercer trabajos de categorías diferentes, a propuesta del Jefe de departamento y con el visto bueno del Concejal delegado, en todo caso, se tendrá en cuenta que la persona tenga el nivel técnico requerido al de la plaza a ocupar, ningún trabajador, habitualmente, podrá ocupar una categoría dos veces superior a la que ocupa.

El personal en que este caso sea afectado cobrará siempre las retribuciones complementarias superiores en el caso que cumpla un lugar de categoría inmediatamente superior a la del lugar de trabajo que ocupa, y las de su propio lugar en caso que cumpla un lugar de categoría inferior.

Esta situación no podrá exceder los seis meses o el tiempo normal de convocatoria y provisión del lugar de trabajo vacante.

En los casos en que la permanencia en la categoría diferente de la habitual sea superior a una semana, la junta de gobierno aprobará el traspaso provisional de categoría, con un informe a los representantes del personal.

#### CAPÍTULO 3

##### *Jornada y régimen de trabajo*

#### Artículo 20

##### *Jornada de trabajo*

La jornada semanal de todo el personal del Ayuntamiento será la legalmente establecida.

Excepcionalmente podrán haber jornadas reducidas para lugares de trabajo específicos, debidamente justificadas, con una comunicación a los representantes sindicales.

Teniendo en cuenta que por razones de bajas o servicios excepcionales no previstos, se podrá modificar, previa información a los representantes sindicales.

#### Artículo 21

##### *Descanso diario*

Todo el personal que haga jornada semanal

continua, disfrutará de treinta minutos de descanso diario con un derecho a abandonar su lugar de trabajo, computable como trabajo efectivo siempre que se realice la jornada semanal completa.

El descanso diario se realizara entre las 8.30 y las 10.00 horas de la mañana, entre las 17.30 y las 18.30 de la tarde, y las 2 y las 3 de la mañana en el turno de noche.

No obstante el Ayuntamiento, previa comunicación a los representantes del personal, podrá establecer por razón de servicio otro horario.

#### Artículo 22

##### *Descanso semanal*

Con carácter general, el descanso semanal será de 48 horas continuadas, en sábado y domingo.

#### Artículo 23

##### *Flexibilidad, control de asistencia y absentismo*

La flexibilidad de horario será para todo el personal técnico, administrativo y de servicios de mantenimiento de quince minutos, recuperables por el mismo espacio de tiempo a la salida del trabajo.

Se excluye el personal que trabaje en turnos rotativos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio están obligados a cumplir las medidas de control establecidas en cada departamento.

El Ayuntamiento podrá establecer las medidas disciplinarias legalmente previstas, incluido el descuento en las retribuciones.

Al personal sometido a régimen laboral se le aplicará el régimen disciplinario previsto para el personal funcionario.

Todas las indisposiciones que no lleven baja medica se tendrán que justificar mediante un parte facultativo de visita.

Los días de ausencia por indisposiciones, no justificadas con parte facultativo de visita serán descontados de las retribuciones.

Se admitirá un día anual de ausencia no justificada, a partir del segundo se descontara de las retribuciones.

Será el Jefe de departamento quien informará mensualmente al Jefe de personal, tanto de las ausencias justificadas como de las no justificadas.

#### Artículo 24

##### *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de un mes natural, preferentemente en los meses de junio a septiembre.

El personal que por subasta de ingreso no tenga el derecho de disfrutar de la totalidad de las vacaciones, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda del tiempo prestado.

Cada Jefe de departamento confeccionara antes del mes de abril de cada año un plano de vacaciones que será sometido a la aprobación de la Corporación con las participaciones de los representantes del personal.

Las vacaciones por solicitud expresa de los trabajadores, podrán disfrutarse durante todo el año procurando, que los turnos permitan cubrir adecuadamente el servicio.

Podrán disfrutarse las vacaciones en periodos mínimos de quince días. Las vacaciones quincenales empezaran el día 1 y 16 de cada mes; las mensuales del primer día hasta el último del mes, o del 16 al 15 del siguiente mes.

Cualquier otra solicitud de división del mes de vacaciones deberá ser aprobada por la Junta de gobierno Local con la conformidad del Jefe de Departamento, previo informe a los representantes del personal.

El personal fijo de la Brigada municipal de obras y servicios dedicados a trabajos de construcción o parecidos, por un oficial y un peón cada año podrán realizar el periodo de vacaciones el mes de agosto. Este disfrute se hará de forma rotativa.

El personal laboral o funcionario, que tenga 20 años de servicios prestados al Ayuntamiento de Amposta disfrutará de un día mas de vacaciones, los que lleven 25 años prestados otro día más, y a los de 30 años otro día más.

#### Artículo 25

##### *Calendario Laboral*

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajos del personal al servicio del Ayuntamiento.

Cada año, antes del mes de enero, cada Jefe de departamento dará a la Corporación el calendario laboral propuesto, el cual previa consulta con los representantes de los trabajadores será sometido a aprobación de la Corporación.

#### Artículo 26

##### *Licencias y permisos retribuidos*

Todo el personal, avisando con la máxima antelación posible, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o abstenerse del trabajo, sin pérdida de derechos o retribuciones, por los motivos y periodos que se indican:

Por matrimonio o convivencia con certificado del Ayuntamiento donde viva: 15 días.

En caso de defunción del cónyuge, pareja o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando la defunción sea fuera de la localidad de residencia del trabajador, más de 200 kilómetros: 4 días.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de consideración del cónyuge, pareja y familiares hasta el segundo grado: 2 días.

En caso de desplazamiento del lugar de residencia, los días se ampliarán en 2 más.

En caso que se produzca alguna complicación se extenderá a 4 días, en todo caso cuando 2 de estos días sean festivos, 2 días serán hábiles de trabajo.

Por parto de la mujer trabajadora: 16 semanas naturales, teniendo en cuenta lo que dispone la Ley 3/89 de 3 de marzo.

Por parto de mujer o compañera del trabajador: 5 días hábiles de trabajo.

Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día.

Si el desplazamiento es de mas de 200 kilómetros: 2 días.

Por traslado de domicilio habitual: 2 días siempre que se presente fotocopia del empadronamiento o cambio de domicilio.

Por exámenes y matriculación en centros de enseñanza oficial: los días durante los cuales tendrán lugar los mismos, debidamente justificados.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico o personal: el tiempo necesario para realizarlo debidamente justificado.

Ley 18/2003 de 4 julio.

Una hora maternal para la lactancia, según dice la ley, optativo al conyugue, durante los nueve primeros meses de la vida del lactante.

El trabajador con un hijo natural o adoptado de menos de 9 meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia para atenderlo. Este periodo de tiempo puede ser dividido en dos fracciones o be ser substituido por una reducción de la jornada de una hora. Si el padre y la madre son trabajadores, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga cura directa de un niño de menos de 6 años o un disminuido psíquico, físico, o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá el derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada laboral.

En este caso, el trabajador recibirá las retribuciones correspondientes al 80% o al 60% respectivamente. La concesión de la reducción de la jornada por razones de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

En los casos debidamente justificados, por tener cura directa del conviviente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que pueda valerse por si mismo y no desarrolle actividad retribuida se podrá pedir también la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante esto, so dos o más trabajadores del mismo departamento generasen este derecho por el mismo motivo, el Secretario general, a propuesta del Jefe de departamento, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del departamento.

Así mismo en caso de que los servicios queden descubiertos o no suficientemente atendidos, se podrá optar por contrataciones de carácter temporal, a propuesta del Jefe de departamento por el tiempo necesario.

El tiempo indispensable para que el trabajador o trabajadora pueda acompañar a las visitas del médico del conyugue o familiar de primer grado que viva con el/ella, debidamente justificado.

Días por asuntos propios: todo el personal al servicio del Ayuntamiento podrá disfrutar de los nueve días de asuntos propios, de los que siete estarán puestos en el calendario laboral y dos a libre disposición.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento disfrutará de cuatro días de asuntos propios durante la semana de Navidad o Fin de Año; un día a semana santa (jueves santo i martes posterior al lunes de pascua); y dos días mas puestos a puentes señalados al calendario laboral. En estos dos casos los servicios restaran atendidos por la mitad de la plantilla.

Igualmente se fija para el personal la existencia de dos días por asuntos propios a libre disposición de los trabajadores. En ningún caso los dos días de libre disposición, se podrán agregar a los puentes señalados en el calendario laboral ni a los días inmediatamente anteriores, ni a los días inmediatamente posteriores a estos.

El personal dispondrá de dos días para asuntos propios que se podrán agregar a un fin de semana no señalado como puente en el calendario laboral.

Los trabajadores eventuales de tiempo inferior a un año, dispondrán de la parte proporcional a estos días.

**Artículo 27***Licencias y excedencias no retribuidas*

Las licencias y excedencias no retribuidas tendrán que solicitarse por escrito, como mínimo, y siempre que sea posible, con un mes de antelación, excepto de un caso de fuerza mayor, de conformidad con la normativa vigente.

La concesión de estas licencias y excedencias, se regulará, por el Reglamento del personal al servicio de los entes locales de Cataluña.

El trabajador podrá pedir su reincorporación, solicitándola con un mes de antelación, antes de terminar la excedencia, siendo su reincorporación inmediata al lugar que ocupaba antes de solicitarla, siempre que sea dentro del primer año de excedencia y la plaza no haya estado cubierta.

Después del primer año, el trabajador se tendrá que esperar a que haya una plaza vacante de su categoría, pero podrá optar a una plaza vacante de inferior categoría con el sueldo correspondiente a esta plaza, hasta que haya una vacante de su categoría.

El personal al servicio del Ayuntamiento, con una antigüedad mínima de dos años, tendrá la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida hasta 3 meses, manteniéndose todas sus condiciones del lugar de trabajo, siempre que se pueda garantizar el funcionamiento del servicio.

Para poder solicitar la excedencia o la licencia prevista en el presente artículo, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de dos años, no pudiéndose volver a solicitar hasta pasados dos años del fin del anterior.

**Artículo 28***Bajas por enfermedad y accidentes laborales*

En caso de accidente laboral, el Ayuntamiento abonará un complemento para garantizar el 100% de los conceptos salariales pactados en el presente convenio, durante todo el periodo de duración de la baja.

En caso de baja continuada por enfermedad común, se percibirá el 100% de los conceptos salariales pactados durante los seis primeros meses.

A partir del sexto mes, el 75% hasta el fin de la Incapacidad Laboral Transitoria o hasta la totalidad de 12 meses.

A partir de un año se abonará el 75% de las básicas.

En el caso que un trabajador presente bajas intermitentes de ILT, por una misma causa, y los periodos de los cuales sumen más de seis meses desde la primera baja dentro del plazo de doce meses, se considerará a efectos de retribuciones como una baja continuada.

La empresa podrá utilizar los servicios de un medico de empresa para las pertinentes comprobaciones.

**CAPÍTULO 4***Promoción y formación profesional***Artículo 29***Selección del personal*

El comité de empresa, podrá formular propuestas no vinculables, en lo que respecta a la promoción interna, y a la creación de nuevos lugares de trabajo, y la dotación de estos.

La selección de personal se hará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a cada caso.

Para la provisión de las plazas de personal se informará de las bases de selección a los repre-

sentantes del personal a fin de nombrar un miembro para formar parte del Tribunal cualificador, si la Ley lo permite.

La selección de personal temporal a contratar por un periodo de mas de tres meses, se realizará mediante pruebas adecuadas al lugar de trabajo, pudiéndose complementar o substituir con una entrevista personal con los aspirantes. En todo caso los representantes de los trabajadores estarán presentes en las pruebas.

Los aspirantes que no accedan a las plazas convocadas pero que han aprobado estas, tendrán preferencia a ser contratados de forma eventual para el mismo lugar de trabajo.

Si pasados doce meses de la realización de las pruebas, no se han efectuado esta contratación, se tendrán que realizar unas nuevas pruebas.

Para las contrataciones de mas de tres meses el Jefe de departamento podrá establecer un perfil concreto para cubrir el lugar de trabajo determinado, por el que tramitará una demanda por escrito estableciendo el perfil y la fecha de realización de las pruebas al servicio de ocupación de Cataluña (SOC).

Si el servicio catalán de colocación no tuviera personas como las solicitadas en demanda o mejora de trabajo, se recorrerá a curriculum vitae privados.

Los contratos de personal hasta tres meses, se harán únicamente mediante propuesta del Jefe de departamento de cada sección concreta. En todo caso si este contrato superara los 3 mese o se tenga que renovar, se aplicará el apartado anterior.

Los contratos de personal que tengan que cubrir lugares de trabajo, el financiamiento de los cuales provengan de subvenciones externas, o sea de otras administraciones, así como otros organismos, tendrán la durada que en todo caso sea necesaria para el desarrollo de la tarea pedida objeto de la subvención, teniendo en cuenta que no podrá ser superior al tiempo previsto en la resolución de concesión de la subvención.

La contratación de un trabajador/a, sujeto a las subvenciones referidas al párrafo anterior, y que la subvención y el trabajo a realizar esté vinculada a un perfil laboral, la elección de la persona a contratar en cada momento determinado, será competencia única y exclusiva del jefe de departamento del área donde tenga que realizar el trabajo la persona a contratar.

**Artículo 30***Promoción profesional*

La promoción a las categorías superiores se realizara de acuerdo con el procedimiento y los requisitos establecidos por la legalización vigente aplicable en cada caso, el trabajador que opte a una plaza de superior categoría deberá de tener una antigüedad mínima de 2 años a la empresa.

Por la provisión de todas aquellas vacantes que lo permita el Ayuntamiento se dirigirá a la promoción interna, con preferencia sobre las convocatorias libres.

La convocatoria de plazas de promoción interna de la brigada, se realizará por lugares de trabajo específicos dependiendo el lugar de trabajo a ocupar, siendo las pruebas a realizar las adecuadas al lugar de trabajo a cubrir.

El personal de brigada que opte a plazas de promoción interna, solo podrá presentarse a las plazas inmediatamente superiores a la que tiene asignada.

**Artículo 31***Formación profesional*

El Ayuntamiento asegurara a todo el personal una formación teórica y practica permanente, mediante la realización de cursos de especialización y perfeccionamiento que, con programas adecuados a las exigencias del lugar de trabajo, irán a cargo de la Corporación, la delegación de la asistencia irá motivada por resolución de la Junta de Gobierno Local.

Los trabajadores asistentes a los cursos programados presentaran necesariamente un justificante diario de asistencia.

Los cursos podrán ser impartidos dentro o fuera de la jornada laboral.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desarrollando lugares de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

También se estudiaran, aquellas propuestas, que lleguen de los diferentes departamentos y del Comité de empresa.

**Artículo 32***Periodo de prueba*

El personal funcionario de nuevo ingreso ha de superar en cada caso los términos de prueba siguientes:

Trabajadores inscritos en el grupo A: 4 meses.

Trabajadores inscritos en el grupo B: 3 meses.

Trabajadores inscritos en el grupo C: 2 meses.

Trabajadores inscritos en el grupo D: 1 mes.

Trabajadores inscritos en el grupo E: 15 días.

Durante el periodo de prueba tanto al Ayuntamiento como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato del trabajador sin indemnización.

Los trabajadores que accedan a la condición de fijo y que anteriormente hayan ocupado lugares de trabajo de las mismas características mediante cualquier modalidad de contratación dentro del Ayuntamiento, se les computara el tiempo trabajado a efectos de cumplimiento del periodo de prueba.

**CAPÍTULO 5***Presentaciones Sociales***Artículo 33***Anticipos reintegrables*

Todo el personal laboral fijo o temporal con mas de un año al servicio del Ayuntamiento, podrá pedir un anticipo de sus retribuciones.

Los anticipos serán por un importe hasta dos veces su retribución mensual, reintegrables en el tiempo máximo de un año.

Para pedir un nuevo anticipo deberá haber transcurrido el tiempo de seis meses como mínimo.

Las cantidades de los anticipos se devolverán mediante deducciones que se aplicaran a la nomina mensual en proporción al tiempo concedido.

La solicitud se presentara en el Registro general y se especificará la cantidad, la causa y los plazos de devolución.

Se consignara al Presupuesto de la Corporación una partida suficiente para anticipos reintegrables, no pudiendo ser superada.

**Artículo 34****Asistencia sanitaria**

El Ayuntamiento asegurará y facilitará la mas completa asistencia sanitaria al personal a su servicio que la legislación en vigor le permitirá en cada momento.

Todo el personal tendrá el derecho a una revisión medica anual y voluntaria adaptada a las características del lugar de trabajo ocupado, que ira a cargo del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento fijara la data y el lugar en que se tenga que realizar. El resultado de la revisión será confidencial y se librara directamente por el centro medico al interesado.

**Artículo 35****Fondo social**

Todo el personal del Ayuntamiento con mas de un año de servicio continuado pueden acceder al Fondo social. El Ayuntamiento dotara una partida anual que en ningún caso se podrá superar.

Prevía petición justificada del trabajador dirigida al Sr. Alcalde, la Junta de Gobierno Local resolverá la solicitud teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, la reiteración con las peticiones y la disponibilidad presupostaria.

Si la cobertura sanitaria de la Seguridad Social no pudiera absorber los gastos económicos que produzca la utilización necesaria de las prótesis dentales y oculares mas a bajo descritas, esta se cubrirá con la partida destinada al fondo social, según el siguiente cuadro:

| Concepto                                         | Importe máximo |
|--------------------------------------------------|----------------|
| Montura de gafas .....                           | 70 euros       |
| Lentes monofocales de gafas .....                | 70 euros       |
| Lentes bifocales de gafas .....                  | 90 euros       |
| Lentes de contacto .....                         | 90 euros       |
| Prótesis dentaria parcial .... 20% de la factura |                |
| Prótesis dentaria total ..... 20% de la factura  |                |

**Carencias:**

|                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| Montura .....              | Periodo mínimo 3 años |
| Renovación de lentes ..... | Periodo mínimo 2 años |
| Protesis dentaria .....    | Periodo mínimo 5 años |

Por la rotura de la montura y lentes por accidente laboral, se abonara el 100%, esta causa deberá ser justificable, previa presentación del informe del siniestro, firmada por el jefe de departamento, y la factura acreditativa del coste de la reparación.

El pago de las ayudas se ajustará al siguiente procedimiento:

El personal que desea acogerse a la ayuda presentara el informe facultativo acreditativo de la necesidad y la factura junto con la correspondiente solicitud al Registro General del Ayuntamiento antes del 30 de noviembre de cada año.

Siguiendo el orden de antigüedad en la presentación de las solicitudes, la Junta de Personal presentara la propuesta del pago hasta el total de la partida presupuestaria prevista para el ejercicio en curso.

En el supuesto de restar peticiones pendientes de atender, estas se entenderán como presentadas dentro del siguiente ejercicio presupuestario, disfrutando de preferencia para su pago respecto a las que se puedan presentar en el ejercicio en vigor.

Todos los trabajadores del Ayuntamiento tendrán el derecho de disfrutar gratuitamente de las instalaciones de la piscina municipal, siempre que se les sea prescrito médicamente, pre-

via solicitud firmada y acompañada de informe medico en el que especificara la durada del tratamiento.

Si la lesión sufrida es crónica se deberá aportar un nuevo informe medico cada dos años.

**Artículo 36****Gratificaciones por jubilación**

El personal que se quiera acoger a la jubilación definitiva a los 60 años deberá tener un mínimo de 5 años de servicio al Ayuntamiento, se incrementara la antigüedad en un año para la jubilación a los 61 y así sucesivamente hasta los 65 años.

En caso que la jubilación tenga lugar a los 65 años, el periodo de servicios tendrá que ser de un mínimo de 10 años.

Se recibirá una gratificación en el momento de jubilarse definitivamente de acuerdo con la escala siguiente.

|                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Si se jubila a los 60 años: 9.863,87 euros                                                  |
| Si se jubila a los 61 años: 8.530,96 euros                                                  |
| Si se jubila a los 62 años: 7.198,05 euros                                                  |
| Si se jubila a los 63 años: 5.865,14 euros                                                  |
| Si se jubila a los 64 años: 4.531,99 euros                                                  |
| Si se jubila a los 65 años: 3.199,35 euros                                                  |
| Estas cantidades se incrementaran anualmente con el mismo porcentaje de incremento del IPC: |

**Artículo 37****Jubilación Parcial**

De acuerdo con lo que dispone el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero y el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, los trabajadores contratados a jornada completa que tengan entre 60 y 65 años y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

El trabajador concertara, previo acuerdo con el Departamento de inscripción y el Regidor de personal, un contrato a tiempo parcial, que consistirá en una reducción de la jornada de trabajo y de su salario, de acuerdo con lo que dispone el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, con las modificaciones introducidas por la Ley 54/1999, de 29 de diciembre. El departamento concertará simultáneamente con otro trabajador en situación de desocupación un contrato de relevo, la durada de este será igual a la del tiempo que falte al trabajador substituido para tener la edad de 65 años de jubilación obligatoria.

La jornada de trabajo de este trabajador será como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador substituido en el mismo lugar de trabajo o en otro del mismo grupo profesional o categoría similar.

**Artículo 38****Plan de Pensiones**

El Ayuntamiento de Amposta y el Comité de empresa, sensibles a la conveniencia de garantizar unos ingresos dignos para los trabajadores en el momento de la jubilación, constituirán antes del 30 de junio del año 2004 una comisión redactora del plan de pensiones, destinado a todos los trabajadores del Ayuntamiento con una relación contractual indefinida, que será de aplicación en enero de 2005.

La adscripción tendrá carácter voluntario y consistirá en la aportación económica del Ayuntamiento y del trabajador, las cantidades desti-

nadas así como la forma y sus detalles, se decidirá en el si de la comisión.

**Artículo 39****Asistencia jurídica**

La Corporación facilitará, totalmente a su cargo, asesoramiento y defensa jurídica a todos los miembros de su personal que tengan algún litigio como consecuencia del cumplimiento de las funciones propias de su lugar de trabajo, incluido cualquier comparecencia delante de la autoridad judicial aunque sea como testimonio.

El Ayuntamiento contactará una póliza de seguro que cubra al trabajador que, a causa de su trabajo, sea condenando por responsabilidad Civil.

**Artículo 40****Seguros de vida y accidentes**

El Ayuntamiento contratara una póliza de seguro de accidentes y de vida por el valor de 45.000 euros a partir de enero de 2005, que cubrirá la muerte por motivos de trabajo o la invalidez permanente por motivo de accidente de trabajo.

En caso de muerte a consecuencia de accidente de trabajo, la cantidad será abonada a sus herederos legítimos del trabajador.

En caso de muerte por enfermedad o accidente no laboral, de un trabajador del Ayuntamiento, este abonara al conyuge (para las parejas de hecho se pedirá un certificado de empadronamiento o convivencia con dos años de antigüedad) o personas dependientes (hijos o padres), la cantidad de 3.000 euros, en el plazo de 3 meses des de la fecha de defunción.

En caso de dudas de la dependencia será la Junta Local de Gobierno Local la que resolverá motivadamente.

**Artículo 41****Salud laboral**

Los delegados de salud laboral disfrutaran de 16 horas mensuales, a descontar de la jornada laboral, para desarrollar las tareas que la Ley les exige.

**Artículo 42****Vestuario de trabajo**

La Corporación y los representantes de los trabajadores estudiaran en cada momento la cantidad y la carencia de la ropa de trabajo necesaria para el personal de la Brigada municipal de obras y servicios.

En todo caso la partida presupuestaria anual será la fijada en el presupuesto del ejercicio anterior incrementada suficientemente para cubrir las necesidades de cada momento.

La partida correspondiente a la Brigada, será administrada por el Coordinador de los servicios juntamente con los representantes del personal, para poder rendibilizar al máximo el gasto, ahorrando la adquisición de material innecesario o no idóneo.

La cadencia y piezas a entregar serán las siguientes:

**Brigada de obras y servicios**

Piezas de entrega anual:

**Ropa de verano:**

- 1 camisa de manga corta
- 1 pantalón
- 1 par de zapatos

El personal del servicio de limpieza de edificios y trabajadores del jardín de infancia recibirá:

- 1 bata de manga corta
- 1 par de sueros

Ropa de invierno:

- 1 camisa de manga larga
- 1 pantalón
- 1 par de botas de invierno

El personal del servicio de limpieza de edificios y trabajadores del jardín de infancia recibirá:

- 1 bata de manga larga
- 1 par de sueros

Otras piezas:

1 Anorac cada 3 años y un equipo de agua (botas y impermeable) para dotación personal, responsables a su rotura.

Así mismo y previo acuerdo mayoritario de la plantilla correspondiente el Ayuntamiento podrá destinar la partida presupuestaria anual asignada a vestuario no gastado a otro material destinado al servicio específico de que se trate que mejore las condiciones generales del trabajo.

## CAPÍTULO 6

### *Garantías Sindicales*

#### Artículo 43

##### *Derechos y facultades de los representantes del personal*

Los representantes del personal, tanto funcionario como laboral, tendrán las siguientes garantías y facultades:

Dispondrán de hasta 30 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones, que podrán acumularse en cualquiera de ellos, en la forma y con los requisitos que a continuación se establecen:

1. La acumulación de horas recaerá en los miembros integrados de la Junta de personal y del Comité de empresa.

2. A efectos de la acumulación, el cómputo se hará bimensualmente, teniendo que comunicarse a la Comisión de personal, antes del inicio de cada acumulación los integrantes de la Comisión paritaria que se han de beneficiar de la acumulación.

3. Para cualquier acto de representación, los representantes del personal estarán obligados a comunicar su ausencia del servicio con 24 horas de antelación a su jefe inmediatamente superior, excepto en casos de urgencia.

a) La Corporación procurará facilitar una sala sindical adecuada para el uso de los representantes del personal, y la Corporación facilitará los medios para los para el desarrollo de las funciones de los representantes esmentados.

b) Los representantes del personal podrán reunirse con la frecuencia que crean necesaria.

c) Recibir información suficiente de los asuntos de personal que el comité de personal crea convenientes referentes al desarrollo del trabajo dentro de la corporación.

d) Recibir información en los expedientes disciplinarios, propuestas de sanciones, diligencias previas y propuestas de traslado de personal, así como ser recibidos en audiencia en el supuesto de seguirse un expediente disciplinario contra algún de los empleados municipales.

e) Plantear y negociar, delante los órganos correspondientes de la Corporación, los asuntos que precedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de

seguridad y higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en aquello que sea competencia de la Corporación.

f) No se computaran, a efectos de las 30 horas mensuales, cuando sean convocados por la Corporación o por negociación colectiva.

#### Artículo 44

##### *Asambleas de los trabajadores*

Los trabajadores dispondrán de hasta 6 horas mensuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales.

Las asambleas citadas se deberán de solicitar al departamento de personal, con un mínimo de 48 horas de antelación, comunicándose, así mismo, el orden del día, la hora de inicio, y la duración prevista, y a los efectos de concesión, regirán las normas siguientes:

a) Asambleas sectoriales:

1. Tendrán la consideración de sector cada uno de los colectivos que componen el personal al servicio del Ayuntamiento, la representación total de los cuales ostentan los Representantes del personal. Se concederán con ocasión de la preparación del convenio colectivo o cuando concurran circunstancias especiales que afecten directamente al sector.

2. Las horas ocupadas por un sector para la realización de la asamblea propia, contara, respecto a la totalidad de los trabajadores de este sector a efectos del computo de las 6 horas mensuales que, como máximo, se disponen para la realización de asambleas generales o sectoriales.

3. El Consistorio facilitara un local municipal, el más cerca posible al lugar de trabajo de los afectados, para la realización de la asamblea del sector.

b) Asambleas generales:

1. Se podrán realizar cuando sean convocadas en la forma establecida, con el límite de disposición de seis horas mensuales durante el servicio, tanto para asambleas generales como sectoriales.

2. El Ayuntamiento pondrá a disposición del personal, una vez al mes, un local a la Casa Consistorial que será la Sala de actos, siempre que no coincida la asamblea con algún acto en que se utilice, y en este caso, tendrá que desplazarse el horario y, en su caso, la fecha de la asamblea.

3. Excepcionalmente se podrán convocar asambleas durante el proceso de negociación del convenio con un máximo de duración total de 8 horas.

c) Disposiciones comunes:

1. La celebración de asambleas se solicitará por los representantes del personal, siendo estos o las secciones sindicales convocadas las responsables de la normal realización de las asambleas.

2. Los representantes del personal o las secciones sindicales convocantes acordaran con el Departamento de Personal los servicios mínimos que se tengan que realizar durante el tiempo de duración de la asamblea.

#### Artículo 45

##### *Secciones sindicales*

Tendrán los derechos sindicales siguientes:

a) Cobro de sus cotizaciones por nomina.

b) Cada sección sindical dispondrá de 12 horas anuales para celebrar asambleas o reuniones en horas de servicios, con la posibilidad de

acumularlas hasta un máximo de 2 horas en una sola asamblea.

c) Las secciones sindicales que hayan conseguido un 10 por 100 del resultado de las elecciones sindicales, tendrán el derecho a nombrar un delegado sindical, que dispondrá de 30 horas mensuales de permiso sindical.

d) Los comités de las secciones sindicales que tengan la representatividad señalada, dispondrán de 30 horas mensuales como colectivo, si bien, a estos efectos solamente tres miembros de cada comité podrán hacer uso de este derecho.

En todo aquello no previsto en los pactos anteriores, y en lo relativo a los derechos sindicales, se aplicara lo que dispone la legislación vigente.

#### Artículo 46

##### *Servicios esenciales*

En los casos de vaga, la Corporación y los representantes del personal definirán los servicios esenciales imprescindibles de permanencia que, por el carácter especial de estos lugares de trabajo tengan que mantenerse.

Des de la petición de la vaga se iniciaran las conversaciones y antes de las 72 horas del inicio de dicha vaga, se tomara la decisión de los servicios mínimos.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

#### *Incremento de las retribuciones*

Para los años de vigencia del acuerdo el incremento salarial se adecuara al que se acuerde en la tmesa de negociación para la función pública y que sea aplicable a la administración local.

En todo caso el Ayuntamiento durante el primer trimestre de cada año compensara a su personal con la diferencia entre el incremento citado en el apartado anterior y el índice de precios al consumo de Cataluña publicado, este incremento será con carácter consolidable.

El mismo aumento tendrá todos los conceptos incluidos en el acuerdo de fijación de complementos salariales que cada año aprueba la Junta de Gobierno Local.

Para los sucesivos años (2005, 2006 y 2007) del pacto se aplicara lo establecido anteriormente.

Exclusivamente para el año 2004 se creara un fondo adicional de 15.000 euros para poder compensar las desviaciones del IPC de los años anteriores. El mismo se repartirá de forma lineal entre todos los trabajadores que formen la plantilla orgánica del Ayuntamiento y se abonara en un único pago.

### Segunda

#### *Cláusula de igualdad*

Los beneficios reconocidos al conyuge en el presente Convenio se extenderán al compañero o compañera reconocidos que vivan con el trabajador.

### Tercera

#### *Planificación*

La plantilla de este Ayuntamiento, mediante las personas que cada sección delegue, participara activamente en los planes de actuación y seguimiento de las tareas a desarrollar para cada sección. Esta cooperación se hará independientemente de la presencia del jefe de las secciones.

## Cuarta

*Vigencia transitoria del convenio*

Acabado el periodo de vigencia del convenio, este restara en vigor hasta la aprobación de otro nuevo.

## ANEXO 1

*Escuela de arte y diseño de Amposta, ESARDI*

*Ámbito funcional:* profesorado de la Escuela de arte y diseño de Amposta, ESARDI.

Este anexo corresponde principalmente a la concreción para los miembros de la Escuela de arte del artículo 20 del convenio colectivo.

Los miembros de la escuela de arte que actualmente están realizando una jornada reducida de 25 horas semanales, pasaran a realizar una jornada de 27 horas semanales, a partir del propio curso lectivo 2004-2005.

Este incremento compensara cualquier concepto que queda incluido en los siguientes conceptos que se citan de forma enunciativa y no limitativa como: reuniones del claustro, de departamentos, de coordinación del ciclo, del consejo escolar y su comisión, otras reuniones institucionales, dedicación al centro, preparación de las clases, programaciones, revisión y adecuación del proyecto curricular, funciones de jefe de estudios, dirección, secretaria académica, coordinación de practicas, etc.

Este incremento de la jornada estará supeditada a que los convenio de subvención de módulos y colaboración suscritos entre el Ayuntamiento de Amposta y la Generalitat de Catalunya se sigan renovando.

Para el caso que no se renuevan, se volverá a la jornada laboral de 25 horas con la inclusión de todos los conceptos anteriormente nombrados dentro de la jornada de 25 horas.

En caso de necesidades fijadas por la Concejalía de educación o bien por voluntad de la propia Concejala esta jornada podrá ser aumentada.

El mes de julio y primera quincena setiembre no son lectivas y este periodo el profesorado lo dedicara a las tareas de organización y programación de clases y reuniones al centro de trabajo.

Durante la primera quincena de julio de cada año, a partir del curso lectivo 2004-2005, la Escuela de arte y su profesorado quedaran a disposición de la Concejalía de educación para realizar, si ella lo cree adiente, las actividades que se determinen coordinadas con el director/a del centro.

## ANEXO 2

*Brigada de obras y servicios: Trabajos con maquinaria.*

a) Todos los trabajos que se realicen con maquinaria, que necesariamente tenga que circular por la vía publica, sus conductores tendrán de estar en posesión del permiso de conducir de la clase B.

b) Así mismo este personal tendrá que estar adscrito a la categoría oficial segunda.

c) Los vehículos antes nombrados podrán ser conducidos por necesidades de servicio, por peones que en todo caso tendrán el permiso de la clase B.

Los mismos recibirán la diferencia salarial de categoría por el tiempo trabajado, siendo este el mínimo necesario.

En todo caso siempre se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio.

*Retribuciones 2004*

SB=Suelo base; EX=Extras; TB=Total básicos; CD=Complemento destinación;  
CE=Complemento específico; CP=Complemento productividad; TC=Total Complemento; RE=Retribución 2004

|   |    | Niveles retributivos                          | SB        | EX       | TB        | CD       | CE        | CP        | TC        | RE        |
|---|----|-----------------------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| A | 25 | Cuerpos Nacionales .....                      | 12.583,44 | 2.568,28 | 15.151,72 | 7.065,60 | 11.297,00 | 15.755,47 | 34.118,07 | 49.269,79 |
| A | 24 | Lic. Trab. Administrativos .....              | 12.583,44 | 2.540,50 | 15.123,94 | 6.648,84 | 6.989,82  | 10.570,63 | 24.209,28 | 39.333,22 |
| A | 24 | Lic. Trab. Adm. Jefe Departamento .....       | 12.583,44 | 2.540,50 | 15.123,94 | 6.648,84 | 6.989,82  | 14.691,89 | 28.330,54 | 43.454,48 |
| A | 23 | Lic. Resto Servicios .....                    | 12.583,44 | 2.512,73 | 15.096,17 | 6.232,30 | 1.033,15  | 2.9953,26 | 10.218,71 | 25.314,88 |
| B | 21 | Técnicos Medios Trab. Adm. ....               | 10.680,00 | 2.139,93 | 12.819,93 | 5.398,92 | 5.117,40  | 2.848,48  | 13.364,80 | 26.184,73 |
| B | 20 | Técnicos Medios con Resp. ....                | 10.680,00 | 2.114,34 | 12.794,34 | 5.015,16 | 2.563,44  | 2.593,56  | 10.172,17 | 22.966,51 |
| B | 19 | Técnicos Medios Resto Servicios .....         | 10.680,00 | 2.097,26 | 12.777,26 | 4.758,96 | 726,56    | 1.281,16  | 6.766,68  | 19.543,94 |
| C | 18 | Adm. Jefe Tesorería .....                     | 7.961,16  | 1.627,04 | 9.588,20  | 4.502,76 | 7.580,05  | 9.935,15  | 22.017,96 | 31.606,16 |
| C | 18 | Subinspector Policía .....                    | 7.961,16  | 1.627,04 | 9.588,20  | 4.502,76 | 9.980,05  | 9.935,15  | 24.417,96 | 34.006,16 |
| C | 18 | Adm. Jefe OGT .....                           | 7.961,16  | 1.627,04 | 9.588,20  | 4.502,76 | 7.580,05  | 9.935,15  | 22.017,96 | 31.606,16 |
| C | 16 | Sargento Policía Local .....                  | 7.961,16  | 1.592,92 | 9.554,08  | 3.990,96 | 8.209,94  | 6.707,32  | 18.908,22 | 28.462,30 |
| C | 15 | Administrativos .....                         | 7.961,16  | 1.575,84 | 9.537,00  | 3.734,64 | 4.064,88  | 3.467,35  | 11.266,88 | 20.803,87 |
| D | 16 | Coordinador de Servicios .....                | 6.509,64  | 1.351,00 | 7.860,64  | 3.990,96 | 3.371,52  | 9.899,26  | 17.261,74 | 25.122,39 |
| D | 16 | Jefe Departamento Informática .....           | 6.509,64  | 1.351,00 | 7.860,64  | 3.990,96 | 4.015,47  | 3.225,38  | 11.231,81 | 19.092,46 |
| D | 15 | Caporales Policía local .....                 | 6.509,64  | 1.333,92 | 7.843,56  | 3.734,64 | 6.343,26  | 6.564,57  | 16.642,47 | 24.486,03 |
| D | 14 | Aux. Adm. Oficinas .....                      | 6.509,64  | 1.316,85 | 7.826,49  | 3.478,68 | 4.015,47  | 3.225,38  | 10.719,54 | 18.546,03 |
| D | 14 | Aux. Adm. Otros Servicios .....               | 6.509,64  | 1.316,85 | 7.826,49  | 3.478,68 | 4.015,47  | 770,10    | 8.264,25  | 16.090,75 |
| D | 14 | Agentes Policía Local .....                   | 6.509,64  | 1.316,85 | 7.826,49  | 3.478,68 | 5.043,87  | 4.597,00  | 13.119,55 | 20.946,04 |
| D | 13 | Enc., Servicios, Ofic. 1ª y chófer .....      | 6.509,64  | 1.299,76 | 7.809,40  | 3.222,36 | 2.831,44  | 4.682,83  | 10.736,63 | 18.546,03 |
| D | 13 | Oficial 1ª Otros Servicios .....              | 6.509,64  | 1.299,76 | 7.809,40  | 3.222,36 | 2.831,44  | 2.218,89  | 8.272,69  | 16.082,10 |
| D | 13 | Oficiales 2ª .....                            | 6.509,64  | 1.299,76 | 7.809,40  | 3.222,36 | 2.831,44  | 2.388,80  | 8.442,59  | 16.252,00 |
| D | 13 | Oficiales 2ª, Otros Servicios .....           | 6.509,64  | 1.299,76 | 7.809,40  | 3.222,36 | 2.831,44  | 1.199,23  | 7.253,03  | 15.062,43 |
| E | 12 | Aguaciles y Trab. auxiliares .....            | 5.942,88  | 1.188,22 | 7.131,10  | 2.966,04 | 1.770,24  | 4.732,10  | 9.468,38  | 16.599,47 |
| E | 11 | Peones especializados                         |           |          |           |          |           |           |           |           |
|   |    | y monitores deportivos .....                  | 5.942,88  | 1.171,16 | 7.114,04  | 2.710,20 | 1.273,29  | 3.703,12  | 7.686,61  | 14.800,65 |
| E | 8  | Peones Brigada Obras y Servicios .....        | 5.942,88  | 1.137,00 | 7.079,88  | 2.197,80 | 856,13    | 3.195,21  | 6.249,14  | 13.329,02 |
| E | 7  | Socorristas y otros trabajos auxiliares ..... | 5.942,88  | 7.071,36 | 2.070,00  | 856,13   | 2.351,76  | 5.277,89  | 12.349,25 |           |

(04.274.111)

**RESOLUCIÓN**

TRI/3296/2004, de 25 de octubre, por la que se dispone el registro y la publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo del sector de derivados del cemento, de la provincia de Tarragona, para los años 2003-2004 (código de convenio núm. 4300185).

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo del sector de derivados del cemento, suscrito por las partes negociadoras en fecha 4 de febrero de 2004 y presentado en esta oficina por las mismas partes en fecha 27 de setiembre de 2004, y de conformidad con lo que establece el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Catalunya y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en el Registro de Tarragona de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),

**RESUELVO:**

—1 Disponer el registro de la revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo del sector de derivados del cemento, de la provincia de Tarragona, para los años 2003-2004 (código de convenio núm. 4300185), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria de Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio colectivo.

Tarragona, 25 de octubre de 2004

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

*Transcripción del texto literal firmado por las partes*

**ACTA**

*de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona para el año 2003*

En Tarragona, siendo las 11 horas del día 4 de febrero de 2004, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de derivados del cemento con la asistencia de las personas que representan a la parte social y a la parte empresarial, para proceder a los acuerdos siguientes:

1. Revisión de las tablas salariales para el año 2003.
2. Proceder a su inscripción, publicación y registro en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
3. Revisión tablas 2003:

De acuerdo con la cláusula de garantía, siendo el IPC real del año 2003 del 2,6% y el IPC previsto para dicho año del 2% se efectúa una revisión del 0,6% con efectos retroactivos al 1º de enero de 2003 que servirá de base para la confección de las tablas definitivas del año 2003, para el cálculo de las diferencias y para la confección de las tablas del año 2004.

La aplicación y pago de los atrasos de las tablas revisadas se harán efectivos en el término de los 30 días posteriores a la fecha de su publicación.

**Cuadro de remuneraciones 2003****ANEXO 1**

Base de cálculo = Total 2002 + 3,45% = Total año 2003

N: nivel; C: categoría; T2: total 2002; A: aumento 3,45%; T: total

| N    | C                                | T2        | A      | T         |
|------|----------------------------------|-----------|--------|-----------|
| II   | Titulado superior .....          | 20.603,49 | 710,82 | 21.314,31 |
| III  | Titulado medio .....             | 17.003,58 | 586,62 | 17.590,20 |
| IV   | Encargado general .....          | 16.529,80 | 570,28 | 17.100,08 |
| V    | Jefe administrativo 2ª .....     | 16.216,43 | 559,47 | 16.775,90 |
| VI   | Encargado .....                  | 15.936,65 | 549,81 | 16.486,46 |
| VII  | Capataz .....                    | 15.888,14 | 548,14 | 16.436,28 |
| VIII | Oficial 1ª .....                 | 15.354,69 | 529,74 | 15.884,43 |
| IX   | Oficial 2ª .....                 | 14.547,33 | 501,88 | 15.049,21 |
| X    | Ayudante .....                   | 14.446,60 | 498,41 | 14.945,01 |
| XI   | Peón especialista .....          | 14.260,08 | 491,97 | 14.752,05 |
| XII  | Peón ordinario .....             | 13.937,45 | 480,84 | 14.418,29 |
| XII  | Aspirantes administrativos ..... | 12.823,28 | 442,40 | 13.265,58 |

**Cuadro de remuneraciones**

Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2003

**ANEXO 1.1****Tabla día**

N: nivel; C: categoría; SB: salario base; CC: complemento de convenio; CNS: complemento no salarial

| N    | C                                | SB    | CC    | CNS  |
|------|----------------------------------|-------|-------|------|
| II   | Titulado superior .....          | 35,87 | 14,37 | 4,03 |
| III  | Titulado medio .....             | 29,69 | 11,20 | 4,03 |
| IV   | Encargado general .....          | 28,87 | 10,79 | 4,03 |
| V    | Jefe administrativo 2ª .....     | 28,36 | 10,48 | 4,03 |
| VI   | Encargado .....                  | 27,84 | 10,26 | 4,03 |
| VII  | Capataz .....                    | 27,77 | 10,23 | 4,03 |
| VIII | Oficial 1ª .....                 | 26,86 | 9,74  | 4,03 |
| IX   | Oficial 2ª .....                 | 25,47 | 9,04  | 4,03 |
| X    | Ayudante .....                   | 25,28 | 8,96  | 4,03 |
| XI   | Peón especialista .....          | 24,99 | 8,77  | 4,03 |
| XII  | Peón ordinario .....             | 24,45 | 8,47  | 4,03 |
| XIII | Aspirantes administrativos ..... | 22,52 | 7,51  | 4,03 |

Salario base: día natural

Complemento de convenio: día efectivamente trabajado

Complemento no salarial: día efectivamente trabajado

**Cuadro de remuneraciones**

Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2003

**ANEXO 1.2****Tabla anual (a jornal)**

N: nivel; C: categoría; SB: salario base; CC: complemento de convenio; CNS: complemento no salarial; PE: paga de verano; PN: paga de Navidad; PV: paga de vacaciones; T: total

| N   | C                            | SB        | CC       | CNS      | PE       | PN       | PV       | T         |
|-----|------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| II  | Titulado superior .....      | 12.016,45 | 3.951,75 | 1.108,25 | 1.412,62 | 1.412,62 | 1.412,62 | 21.314,31 |
| III | Titulado medio .....         | 9.946,15  | 3.080,00 | 1.108,25 | 1.151,93 | 1.151,93 | 1.151,94 | 17.590,20 |
| IV  | Encargado general .....      | 9.671,45  | 2.967,25 | 1.108,25 | 1.117,71 | 1.117,71 | 1.117,71 | 17.100,08 |
| V   | Jefe administrativo 2ª ..... | 9.500,60  | 2.882,00 | 1.108,25 | 1.095,02 | 1.095,02 | 1.095,01 | 16.775,90 |