

ANEXO 2

Policía Local

1. Objeto

Los agentes de la Policía Local, por su particular y especial exigencia de dedicación al servicio, se regirán con carácter preferente por los puntos recogidos y previstos en el presente anexo y se regirán por el resto del Acuerdo de funcionarios en todo lo no especificado en el presente anexo.

2. Calendario laboral y vacaciones

Los agentes de la Policía Local realizarán sus vacaciones en los periodos comprendidos entre el 1 y el 28 de julio y entre el 2 de agosto y 15 de septiembre.

La Comisión Mixta de Vigilancia estudiará las peticiones de flexibilidad horaria.

3. Condiciones económicas específicas

Se establece de manera extraordinaria y únicamente para este colectivo un aumento de 120 euros mensuales a partir de la aprobación del presente convenio.

4. Días extraordinarios

Dentro del calendario anual se establecen unos días en que, por su especial relevancia, el personal que no se encuentre realizando servicios en estos días y por motivos ajenos a su voluntad tenga que trabajar, disfrutará de una compensación extra de 8 horas de descanso, que se acumularán a la salida del turno en que se incluyan estos días. Los días serán: 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, la noche de San Juan, 25 de diciembre y 26 de diciembre.

(05.242.037)

RESOLUCIÓN

TRI/2719/2005, de 29 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para el año 2005 (código de convenio núm. 7900215).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para el año 2005, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de la Asociación Empresarial d'Economía Social y, por la parte social, por los representantes de UGT-FETE, de USTEC-STEs (IAC), de CCOO y de USOC el día 11 de mayo de 2005, 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; 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, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para el año 2005 (código de convenio núm. 7900215) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 29 de junio de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de las Escuelas de educación especial para el año 2005

Decimoprimer convenio colectivo de Trabajo del Ambito de Cataluña para las Escuelas de Educación Especial

CAPÍTULO 1*Condiciones generales***Artículo 1***Ambito territorial*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2*Ambito funcional*

El presente Convenio afecta a todos los centros privados de Educación Especial, y servicios educativos complementarios, en los cuales se imparten las siguientes actividades educativas:

2.1 Servicios de atención precoz.

2.2 Educación básica obligatoria.

2.3 Las etapas formativas posteriores que determine la legislación vigente prescindiendo del tipo o carácter de la entidad titular, que atiendan a personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico y de personalidad o trastornos de conducta social.

Se entiende derogada la ordenanza para centros de asistencia y atención a deficientes mentales y disminuidos físicos, a la cual estaban vinculados estos centros.

Artículo 3*Ambito personal*

El Convenio es de aplicación a todos los trabajadores/as, con título o sin, que no tengan reconocida la condición de funcionarios o que estén vinculados a las empresas incluidas en el artículo anterior.

Se excluyen de modo expreso del ámbito de aplicación de este Convenio:

3.1 El personal docente, que perteneciendo a los escalafones del Estado o de la Generalidad de Cataluña, preste servicios en los centros acogidos al artículo 2; este personal se rige por la legislación que le es específica propia.

3.2 Los profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas.

3.3 Los miembros de comunidades religiosas, conciliarios o asesores religiosos que, en calidad de tales, sirvan en instituciones de asistencia a disminuidos psíquicos o disminuidos físicos o sensoriales.

3.4 Las personas que realizan prácticas por razón de sus estudios.

3.5 El voluntariado social.

3.6 Las personas que realicen la Prestación Social Sustitutiva

3.7 Los expresamente excluidos por la Ley.

Artículo 4*Ambito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día que lo registre el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña. En lo referido a los aspectos económicos, entrarán en vigor a partir de la firma del convenio y se harán efectivos, como término máximo, un mes después de su publicación teniendo en cuenta su efecto retroactivo -tablas salariales, dietas e indemnizaciones por kilómetro recorrido con vehículo propio a petición de la empresa- desde el día 1 de enero del año 2005.

El período de vigencia de este Convenio será de un año, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2005, fecha en la cual, si no hubiese sido denunciado, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiese sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes con la antelación de un mes a su vencimiento, se iniciaran las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuaran vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del siguiente.

Las partes firmantes del Convenio se reservan la facultad de convocar la Mesa de negociación antes del período indicado si valoran que la previsible reestructuración del sector, o cualquier otro acuerdo o normativa con el Departamento de Enseñanza de Cataluña, puede afectar a aspectos laborales de todas o de algunas categorías.

En todo caso, las tablas salariales tendrán que ser revisadas anualmente y su aplicación será a partir del 1 de enero de cada año.

Artículo 5*Registro*

Si la autoridad de trabajo, haciendo uso de sus atribuciones, tramita a la Magistratura alguno de los acuerdos o artículos porque no los considera legales, el acuerdo o artículo en cuestión perderá todo efecto; lo mismo sucederá con los que resulten afectados, y las partes negociadoras de este Convenio habrán de reconsiderar el acuerdo o artículo en el término de un mes; el resto de acuerdos y artículos continuaran siendo de aplicación. Si una vez superado el trámite previo del registro se presenta alguna impugnación, o bien si la autoridad de trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le son propias, decidiese tramitar a la Magistratura de trabajo algún artículo. Capítulo o aspecto de este Convenio, como ámbitos, legitimidad, etc., se consideraría afectado todo el Capítulo o artículo a que se hiciera referencia, y continuaría plenamente vigente el Convenio colectivo para el resto de su contenido general.

Artículo 6

Todas las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal. En todo lo que no prevea habrá que atenderse a lo que establecen el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical, la Ley orgánica del derecho a la educación y todas las otras disposiciones laborales de carácter general.

CAPÍTULO 2*Clasificación profesional***Artículo 7***Clasificación*

7.1 El personal que presta servicio en cualquier centro de los nombrados en el artículo 2

de este Convenio ha de ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerza y teniendo en cuenta el Acuerdo de Analogía de fecha 9 de julio de 2001 firmado con el Departamento de Enseñanza, del Acuerdo del 16 de diciembre de 1998 con el mismo Departamento y con la patronal APPS, y lo dispuesto en el artículo 12 de este Convenio. A partir del 1 de septiembre de 1998 son las categorías siguientes:

Grupo 1.

Personal docente.

- 1.1 Técnico de grado superior.
- 1.2 Maestro/a-Maestro/a de taller.
- 1.3 Logopeda

Grupo 2.

Personal Técnico.

- 2.1 Fisioterapeuta.
- 2.2 Educador/a.
- 2.3 Monitor/a de tiempo libre y comedor.
- 2.4 Monitor/a de transporte.

Categorías funcionales temporales.

- a) Director/a
- b) Subdirector/a
- c) Jefe de estudios

Grupo 3.

Personal administrativo.

- 3.1 Jefe de administración.
- 3.2 Oficial de administración.
- 3.3 Auxiliar administrativo.

Grupo 4.

Personal de servicios generales.

- 4.1 Jefe de servicios generales.
- 4.2 Oficial de servicios generales.
- 4.3 Auxiliar de servicios generales.

7.2 La clasificación profesional de los trabajadores/as que establece este Convenio no tiene que perjudicar los derechos adquiridos en la materia y deben respetarse las categorías y niveles profesionales consolidados en anteriores convenios o acuerdos vigentes.

CAPÍTULO 3

Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 8

Períodos de prueba y contratación

El personal de nuevo ingreso en la empresa, fuera de pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder al que indica la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo 1 y 2: dos meses.

Personal comprendido en el grupo 3: un mes.

Personal comprendido en el grupo 4:

Apartados 4.1 y 4.2: un mes.

Apartados 4.3: dos semanas.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios meritados durante el período trabajado.

No obstante, si la rescisión se produce a propuesta de la empresa durante la mitad del período de prueba señalado para la categoría del trabajador/a afectado, la empresa debe complementar lo que falte hasta que el trabajador/a llegue a la percepción de la totalidad de los salarios correspondientes a esta primera mitad.

Todos los contratos tienen que estar sometidos a las disposiciones legales que haya.

Los contratos temporales serán de un tiempo mínimo de 12 meses.

Los contratos de interinaje y/o sustitución no podrán extinguirse en el inicio de los períodos vacacionales de no reincorporarse la persona substituida.

Podrán celebrarse contratos de jubilación parcial y de relevo, según la legislación vigente. Los contratos de obra o servicio que se realicen serán destinados a los casos contemplados en la legislación vigente.

Artículo 9

Plazas para disminuidos

En todos los centros, la empresa tiene que reservar uno de cada quince puestos de trabajo para disminuidos, siempre que esto no afecte al personal contratado.

La empresa, de acuerdo con el representante sindical, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservables a esta finalidad, teniendo en cuenta las características de los grados de la disminución.

Artículo 10

Vacantes

Frente a la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recorrerá preferentemente a los trabajadores/as de la misma empresa, tanto si son fijos como eventuales.

En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia al puesto de trabajo.

Cuando la baja se produzca en un lugar de trabajo concertado, la vacante será cubierta preferentemente por otro profesional que no esté concertado en el centro y con la misma categoría profesional y funciones.

Artículo 11

Sustituciones

Cuando un trabajador/a ocupe una plaza de categoría superior, realizando sustitución por cualquier motivo, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a esta categoría durante el tiempo que dure la citada substitución.

CAPÍTULO 4

Régimen de retribuciones

Artículo 12

Retribuciones

12.1 Los salarios a percibir a partir del 1 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre del mismo año serán los que establezcan las tablas salariales anexadas a este Convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales y situaciones concertadas.

Para el personal no sujeto a concierto educativo, los atrasos que se deriven se harán efectivos dentro del mes siguiente a su publicación en el DOGC y, para el personal concertado, cuando lo pague el Departamento de Enseñanza.

En los centros concertados, y a partir del 1 de enero de 1988, la creación de nuevos puestos de trabajo de carácter técnico-docente implicará que los profesionales contratados a este efecto se retribuyan de acuerdo con las tablas propias del personal concertado.

12.2 Para el personal docente y técnico concertado, el salario anual se fijará teniendo en cuenta la desviación en Cataluña del IPC previsto para el año anterior y que reconozcan las administraciones educativas.

Para el resto de los grupos profesionales se garantizará que si el IPC de Cataluña es superior al previsto por el Gobierno, esta diferencia

quedará reflejada en las tablas salariales del año siguiente.

12.3 Las nóminas serán entregadas a los trabajadores/as en el término máximo de un mes a partir de la fecha que realmente corresponda a la hoja salarial, exceptuando el personal de pago delegado que por parte del Departamento de Enseñanza tenga alguna incidencia.

12.4 El complemento específico de Cataluña, tendrá el mismo importe para todo el personal de las mismas categorías a las que corresponda.

12.5 En cuanto a los complementos de analogía y equiparación salarial, del personal en pago delegado se estará a lo que disponen los Pactos firmados con el Departamento de Enseñanza, contenidos en el Acuerdo de Analogía y Equiparación retributiva del personal docente y técnico de los centros docentes de educación especial concertados, de fecha 9 de julio de 2001. Así mismo, estos complementos estarán sometidos a los posteriores acuerdos que sobre esta materia se establezcan con el citado Departamento.

Artículo 13

Antigüedad

Por cada tres años vencidos de permanencia en la empresa, los trabajadores/as tendrán derecho a un complemento, en concepto de antigüedad, por el importe que se determina en las tablas mencionadas.

Artículo 14

Enfermedad y accidentes

14.1. En los casos de Incapacidad Temporal (IT), y durante los seis primeros meses, el trabajador/a recibirá el complemento necesario hasta llegar al 100% de su retribución salarial total. En caso de continuar la IT, esta situación se alargará un mes más por cada trienio de antigüedad.

14.2 En los niveles concertados, percibirá el 100% de su retribución durante un mínimo de siete meses y se alargará un mes más por cada trienio de antigüedad.

14.3 Cuando la IT sea producida por accidente de trabajo *strictu sensu o in itinere* o bien por enfermedad profesional reconocida como tal por el ICS o la mutua patronal de accidentes de trabajo en la que cotice la empresa, el complemento hasta el 100% de la retribución salarial total se alargará hasta el reconocimiento de la situación de invalidez provisional.

Artículo 15

15.1 Maternidad y adopción

En caso de maternidad/paternidad o adopción, se estará a lo que determina la normativa vigente, incluida la nueva Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, con la mejora de que cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja por maternidad/paternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta agotar el total de días que le correspondieran, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes.

15.2 Lactancia

Se estará a lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, con la mejora de que en caso de escoger reducción de jornada por este motivo, ésta será de una hora.

Artículo 16

Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias se harán efectivas

en días anteriores al 30 de junio la de verano, y al 22 de diciembre la de Navidad. En todo caso, estas fechas serán las fechas límite para satisfacerlas.

A los trabajadores que tengan que hacer vacaciones en estas fechas, las pagas extraordinarias les serán abonadas inmediatamente antes de comenzarlas.

CAPÍTULO 5

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones y reciclaje

Artículo 17

Jornada de trabajo

17.1 Para los trabajadores y trabajadoras que pertenecen al Grupo 1 y al Grupo 2 la jornada laboral será de 30 horas a la semana, y serán lectivas las que establezca el Departamento de Enseñanza, el resto serán horas no lectivas.

El total anual será de 1.146 horas.

17.2 La jornada laboral para los trabajadores/as del Grupo 3 y 4 será de 34 horas a la semana, siendo el total de horas al año de 1332,8.

17.3 Durante los períodos no lectivos, la jornada laboral será de cinco horas realizadas de forma continuada.

17.4 El personal docente que realice las funciones de director, subdirector o jefe de estudios, a su jornada correspondiente añadirán cinco horas semanales más y recibirán los complementos económicos establecidos en las tablas salariales.

Artículo 18

Horas no lectivas

Se entiende por no lectiva toda hora efectuada dentro de la jornada de trabajo y en el recinto del centro que esté relacionada con la actividad propia, como son: tiempo de preparación, evaluaciones, programación, reuniones, entrevistas con padres y otras de naturaleza análoga.

Artículo 19

Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a la mitad de las que señala la legislación vigente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan del cómputo anual establecido en este Convenio. Estas horas tendrán que ser recompensadas económicamente a un precio no inferior a la hora ordinaria.

Artículo 20

Vacaciones

20.1 Para el personal del Grupo 1 y del Grupo 2 las vacaciones de verano serán de dos meses.

Por Navidad y Semana Santa, serán vacaciones los días que establezca el calendario escolar.

20.2 Para los trabajadores y trabajadoras del Grupo 3 y del Grupo 4 las vacaciones de verano serán de 55 días naturales a realizar ininterrumpidamente, aunque se tenderá, a criterio de la empresa y si la situación de trabajo lo permite, a ampliarlas en la medida en que sea posible hasta conseguir igualarlas a las establecidas para el personal del grupo 1 y 2.

Por Navidad y Semana Santa, los días que establezca el calendario escolar.

20.3 En el caso de que el tiempo de IT por accidente laboral coincida totalmente o parcialmente con el período de vacaciones, éstas se podrán disfrutar a continuación del alta médi-

ca o en otras fechas, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 21

Reciclaje y formación

Los trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio tendrán derecho hasta sesenta horas retribuidas de reciclaje, adecuado a su especialidad o función, dentro de su jornada laboral; y siempre que no sobrepase el 20% de toda la plantilla del centro.

Cuando los cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, ésta abonará los gastos.

CAPÍTULO 6

Excedencias y permisos

Artículo 22

Excedencia sindical, embarazo y permisos

22.1 Los trabajadores/as que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se reincorporarán al lugar de trabajo al cabo de sesenta días después de acabar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

22.2 En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este Convenio, en las situaciones de peligrosidad o riesgo, y a propuesta del Comité de empresa o del delegado del personal, la empresa, de acuerdo con la representación sindical establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión siempre que sea posible.

22.3 En caso de excedencia por maternidad se estará a lo que disponga la normativa vigente, con la mejora de que la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad es hasta tres años.

22.4 En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente) se estará a lo que dispone el artículo 5º de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

22.5 Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque no podrá ser nunca ni antes ni después de períodos de vacaciones. Cuando el titular deniegue el permiso a los trabajadores por causas que no afecten el buen funcionamiento del centro, la empresa, de acuerdo con el representante sindical, determinará si es procedente la concesión de la solicitud. Si la solicitud es entre días considerados festivos, el titular tiene la facultad de determinar su concesión en función de las necesidades.

Las solicitudes tendrán que ser presentadas, como mínimo, con cinco días laborables de antelación.

Las solicitudes de permisos de hasta cinco días serán de obligada concesión siempre que no concurran los condicionantes antes mencionados.

22.6 El trabajador/a, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del lugar de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

22.6.1 Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización o defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y de dos días hasta segundo grado de afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador necesite trasladarse, el permiso será de cinco días.

22.6.2 Un día para el matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

22.6.3 Dos días por cambio de domicilio.

22.6.4 Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras. Hasta que quede regulado por Ley será necesario demostrar este inicio de vida en común, mediante certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan de él o acta notarial.

22.7 Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico. También se dará este permiso para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con aviso previo y justificación posterior.

22.8 El personal que acredite una antigüedad de hasta tres trienios podrá disfrutar de hasta un año de excedencia con carácter de forzosa.

22.9 En cuanto a las reducciones de jornada por motivos familiares y a la excedencia para su cuidado, se estará a lo que establecen los artículos 2º y 4º de la Ley 39/1999.

La reducción podrá efectuarse tanto por la mañana como por la tarde, afectando proporcionalmente el horario lectivo y el no lectivo.

22.10 En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto se estará a lo que dispone el apartado 4 bis del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores (introduce por la Ley 12/2001, de 9 de julio. BOE de 10 de julio) sobre ausencia del puesto de trabajo y reducción de jornada por parte del padre y de la madre. Así mismo, en estos supuestos, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o de la madre, según quien sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se retomará a partir de la data de la alta hospitalaria del menor, por el período que reste disfrutar, según la Ley 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE de 17 de noviembre).

CAPÍTULO 7

Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 23

Dietas

Los trabajadores/as que por necesidades de la empresa deban realizar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radica la residencia oficial de la empresa percibirán además del salario una dieta de 83 por día en territorio nacional, y de 166 por día en territorio extranjero.

Todos los desplazamientos solicitados por la empresa deben ser pagados por la misma.

El uso de vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comporta una indemnización de 0,21 por kilómetro recorrido.

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

CAPÍTULO 8

Faltas y sanciones

Artículo 24

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Artículo 25

Faltas leves

Son faltas leves:

25.1 De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días naturales.

25.2 Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, excepto que se demuestre que es imposible de hacerlo.

25.3 Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.

25.4 Faltar al trabajo durante dos días en un período de treinta días naturales sin una causa justificada. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 26

Faltas graves

Se consideran graves las faltas siguientes:

26.1 Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de treinta días naturales. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, habrá bastante con tres faltas de puntualidad en el período indicado para que la falta sea grave.

26.2 Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del lugar de trabajo que el trabajador ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el grado de disminución del sujeto atendido requiera.

26.3 La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada.

Artículo 27

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

27.1 Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas.

27.2 La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco de alternos, cometidas en un período de treinta días naturales.

27.3 Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.

27.4 La simulación de enfermedad o accidente.

27.5 La embriaguez habitual en horas de trabajo.

27.6 Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los disminuidos tratados en el centro o a los familiares respectivos.

27.7 Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otro tipo (chantajes, etc...).

27.8 La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

Artículo 28

Sanciones

Para que una sanción sea válida se deben cumplir los trámites siguientes:

28.1 Comunicación por escrito, cualquiera que sea el grado de la falta, al trabajador. La comunicación se tiene que hacer en el término señalado y el trabajador tiene que firmar el justificante de recepción. El trabajador tiene cinco días para formular alegaciones con la finalidad de defenderse.

28.2 La empresa debe tramitar todos los documentos al Comité de empresa o al delegado sindical, para que se emita el informe oportuno en un término de tres días, si el trabajador lo requiere.

28.3 Cuando la sanción de lugar a despido, éste no se hará efectivo si no ha transcurrido un período de quince días después de efectuar todos los trámites necesarios.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determina la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 29

Sanciones máximas

Atendiendo al grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

29.1 Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y de trabajo hasta dos días.

29.2 Por falta grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y de trabajo de tres hasta diez días.

29.3 Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y de trabajo de dieciséis a sesenta días. La comisión de dos faltas muy graves en el período de un mismo curso escolar o ejercicio anual puede dar lugar al despido.

Artículo 30

Causas sin motivo de sanción

No puede ser causa de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

30.1 La pertenencia a una asociación sindical.

30.2 Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta cualidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

30.3 La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.

30.4 La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución, especialmente el libre ejercicio de la docencia.

Artículo 31

Prescripciones

31.1 La prescripción de las faltas será:

31.1.1 Por faltas leves: al cabo de diez días naturales de cometerlas.

31.1.2 Por faltas graves: al cabo de quince días naturales de cometerlas.

31.1.3 Por las faltas muy graves: al cabo de treinta días naturales de cometerlas.

31.2 Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

31.2.1 Por faltas leves: un mes.

31.2.2 Por faltas graves: dos meses.

31.2.3 Por faltas muy graves: tres meses.

CAPÍTULO 9

Derechos sindicales

Artículo 32

De todos los trabajadores

Ningún trabajador no puede ser discriminado en ningún momento por razón de su filiación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o en una sección sindical.

Artículo 33

De la asamblea de trabajadores

33.1 Puede ser constituida por los trabajadores de un centro o de diversos centros de la empresa. Debe ser convocada por los delegados del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 20% de los trabajadores de la plantilla.

33.2 Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen los trabajos del centro, sin presencia de la empresa, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

33.3 Disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.

33.4 En las circunstancias de que se negocie un Convenio colectivo de trabajo y otros de trascendencia similar para los trabajadores, se pueden reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de seis horas en el período de un mes y tan solo con veinticuatro horas de preaviso a la empresa.

Artículo 34

De los delegados del personal y comités de empresa

Como representantes de los trabajadores de la empresa:

34.1 Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.

34.2 Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, tan solo con un preaviso prudencial, en este segundo caso.

34.3 Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar a sus representantes, siempre que no sean competencia del Consejo escolar y, en caso de serlo, cuando no tengan la debida información pública, entre otras cosas, sobre:

34.3.1 Situación económica de la empresa.

34.3.2 Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

34.3.3 Intención de decisiones que afecten la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 35

De las secciones sindicales de la empresa

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sin-

dicales dentro de la empresa. Los afiliados a una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que los afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a que pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que los determina este Convenio, entre los cuales:

35.1 Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

35.2 Reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se reconocen a la asamblea de trabajadores.

Artículo 36

De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del Convenio, los trabajadores pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.

Artículo 37

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y en la Comunidad Autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si es necesario, las de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la Patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que, a efectos de determinar el número de permanentes sindicales, se negocien y se acuerden con la Administración, también serán notificados a la organización patronal.

La Administración hará efectivos los salarios de los liberados según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, con la previa aceptación expresa de este.

CAPÍTULO 10

Mejoras sociales

Artículo 38

Seguro de responsabilidad civil

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este Convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de seis cientos mil doce euros y diez céntimos.

Artículo 39

Seguro de accidentes

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice durante todo el día el personal incluido en este Convenio. El capital asegurado en caso de muerte será de veinticuatro mil cuarenta euros y cuarenta y ocho céntimos, y en caso de invalidez permanente, será de treinta y seis mil sesenta euros y setenta y tres céntimos. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas e inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 40

Plazas para hijos de trabajadores

Los trabajadores que tengan un hijo disminu-

do o que tutelen uno tienen derecho a gratuidad de los servicios educativos en el centro de trabajo.

Artículo 41

Jubilaciones

Todo el personal se podrá jubilar anticipadamente como lo contempla la legislación vigente.

Artículo 42

Vestuario y material

La empresa proporcionará al personal de servicios un mínimo de dos batas y dos juegos de calzado a lo largo del año. Todo el personal de atención directa al alumnado dispondrá del material necesario para desarrollar su tarea.

Artículo 43

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales

43.1 Las empresas, centros y personal afectados por el presente convenio se registrarán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

43.1.1 Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual.

43.1.2 Delegados y delegadas de prevención:

De acuerdo con lo que disponga el apartado 4 del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos, se establece que los delegados y delegadas de prevención y salud podrán ser designados de entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa. La facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los trabajadores mismos.

Para ejercer sus funciones, se estará en lo establecido por el artículo 37 de la mencionada ley.

43.2 Deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

43.2.1 Enfermedades neurológicas crónicas.

43.2.2 Patologías otorrinolaringológicas.

43.2.3 Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.

43.2.4 Alergias crónicas.

43.2.5 Afectación psicológica motivada por causa profesional.

43.2.6 Enfermedades osteo-articulares (hernia discal, pinzamientos vertebrales, meniscopatías, periartrosis escapulo-humeral, lumbalgias, cervicalgias, etc.)

43.3 El centro dispondrá de aquel material higiénico-sanitario adecuado en función de la población atendida (guantes, máscaras, etc.).

43.4 En el Reglamento de Régimen Interno se debería contemplar que: respetando el derecho a la intimidad, en lo que respecta a la información del alumnado, el personal con atención directa tendrá derecho a disponer de aquellos datos de especial significación que impliquen medidas preventivas estrictas, así como facilitar una intervención pedagógico-terapéutica adecuada, tanto en la dimensión individual como grupal.

43.5 Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que las producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la or-

ganización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

43.6 La empresa podrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

43.7 El acoso moral como riesgo de la Salud Laboral. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas, que despreciando la dignidad personal, ejercen una presión psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Sin embargo, en el caso de producirse y evidenciarse el acoso mencionado corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente.

CAPÍTULO 11

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1

Comisión paritaria

Se establece una Comisión paritaria formada por los miembros de la Comisión negociadora, para la interpretación, arbitraje y conciliación de todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

Todos los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y en función de la representatividad de cada una de las organizaciones y se requerirá como mínimo el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones, empresariales y sindicales.

Esta Comisión paritaria fija su domicilio en la calle Joan Güell 90-92 de la ciudad DP 08028 de Barcelona.

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez por trimestre y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindicales y patronal que formen parte de la Comisión negociadora del Convenio. En los dos casos, la convocatoria se efectuará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por las dos partes, el término podrá ser inferior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2

Anexos

Forman parte de las disposiciones de este Convenio los anexos siguientes:

Anexo 1: categorías profesionales.

Anexo 2: tablas salariales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3

Las partes firmantes de este Convenio, adecuarán las categorías y los puestos de trabajo del presente Convenio a la normativa que se derive de desplegar el Decreto 299/1997, de 25 de noviembre, y de otros que realice el Departamento de Enseñanza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4

No obstante lo que dispone el anexo 2, respecto de los salarios, si en Cataluña, y en el ámbito de la analogía retributiva, se aprobase por parte de la Administración Educativa Autonómica un complemento salarial estableciendo salarios superiores, se aplicarán éstos en lu-

gar de los fijados en las tablas salariales del anexo 2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan darse, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de obligado cumplimiento.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Cataluña podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que tengan legitimidad para la negociación del Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL 1

Esta comisión negociadora manifiesta su compromiso de transmitir a la autoridad laboral competente los acuerdos a los que se puedan llegar en referencia a los aspectos laborales relacionados con los servicios de atención precoz, u otras materias derivadas de la puesta en funcionamiento de nuevas etapas formativas para que, llegado el momento, se puedan considerar como compilación del presente Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL 2

La comisión negociadora manifiesta también su interés en eliminar, en un futuro muy próximo, los salarios base del personal “no concertado”, contratado antes de enero del año 1988, para equipararlos a los del personal “concertado”.

Para ello, recomienda a las entidades titulares de los centros de Ed. Especial que, en la medida de sus posibilidades, intenten llevar a cabo esta equiparación en el transcurso del período establecido en el ámbito temporal del presente Convenio, de forma que, si en la próxima negociación se considera oportuna la mencionada supresión, ésta no conlleve una problemática de carácter grave para ninguna instalación.

ANEXO 1

Categorías profesionales

- a) Técnico de grado superior
Se integran los que, estando en posesión del

correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante un contrato laboral, realizan funciones propias de su título en la empresa.

- b) Maestro/a / maestro/a de taller.
Es la persona que ejerce funciones docentes y programa los trabajos que despliega de acuerdo con el sistema que establezcan los órganos pedagógicos del centro.
c) Logopeda
Es la persona que ejerce funciones docentes y programa los trabajos que le son propios de acuerdo con su titulación.
d) Fisioterapeuta
Es la persona que ejerce funciones y programa los trabajos que le son propios de acuerdo con su titulación.

e) Educador
Es la persona que colabora en el centro siguiendo las orientaciones de los maestros y otros titulares especialistas, en todos los aspectos de la programación educativa. Esta colaboración se extiende a todos los aspectos contemplados para el aprendizaje de los alumnos, adquisición de hábitos, de autonomía personal, de convivencias, etc.

f) Monitor de tiempo libre y comedor
Es el personal que se encarga de la vigilancia de los alumnos en los momentos de tiempo libre como también, en su caso, en los de comedor.

g) Monitor de transporte
Es la persona que se encarga de los alumnos durante el transporte escolar.

Todas las personas que están contratadas y trabajan como monitores, tanto los del grupo f) como los del g), son aquellas que, con capacidad y funciones polivalentes, realizan servicios complementarios

de asistencia a los disminuidos, teniendo cuidado del orden y ejecución de sus actividades, bajo las órdenes e instrucciones del director o de la persona en quien éste delegue.

h) Jefe de administración
Es la persona que provista de poderes o no, actúa a las órdenes del titular o de su representante, y tiene la responsabilidad directa de la administración del centro.

Se adscriben en esta categoría las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro.

i) Oficial administrativo
Es la persona que actúa a las ordenes del jefe de administración y que se encarga de un deter-

minado servicio, dentro del cual tiene la iniciativa y responsabilidad, con otros empleados o no bajo sus órdenes.

Cuando en un centro tan solo haya una persona realizando las tareas de administración se le garantizará como mínimo la categoría de oficial administrativo.

j) Auxiliar administrativo
Es la persona que se dedica a las operaciones elementales de carácter administrativo.

k) Jefe de servicios generales

k-1) Gobernante/a

Es la persona que tiene a su cargo la organización de todo el personal de servicios y lleva el control de los materiales, útiles y alimentos.

k-2) Jefe de mantenimiento

Es la persona encargada de la organización y el control de todo el personal de oficios.

k-3) Jefe de cocina

Es el profesional que presta sus servicios en el centro, y tiene a su cargo todo el personal de la cocina, también tiene la responsabilidad de la condimentación de los alimentos y de su presentación, y tiene a su cargo el servirlos en las condiciones adecuadas.

l) Oficial de servicios generales

l-1) Cocinero

Es la persona encargada de la preparación, condimentación y presentación de los alimentos.

l-2) Conserje

Es la persona encargada de los accesos al centro y a las dependencias, y controla las entradas y salidas de personas, y realiza, a la vez, funciones de custodia y vigilancia.

l-3) Personal de oficios

Es quien realiza funciones de mantenimiento propias de su oficio.

m) Auxiliar de servicios generales

m-1) Ayudante de cocina

Es el trabajador que realiza funciones de ayuda a los cocineros.

m-2) Ordenanza

Es la persona que se encarga de realizar encargos dentro y fuera del centro, orientar al público, recoger y entregar la correspondencia.

m-3) Telefonista

Es la persona que tiene las funciones de establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores.

m-4) Empleado de la limpieza

Es la persona que realiza las labores de limpieza de todas las dependencias del centro.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2005

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas

GRUPO 1

Personal docente incluido en Concierto educativo

	Salario Base	Trienios	Total anual
a) Técnico grado superior	1.562,57	52,11	21.875,98
b) Maestro-a / maestro-a taller	1.322,36	38,99	18.513,04
c) Logopeda	1.322,36	38,99	18.513,04

Personal docente no incluido en concierto educativo

	Salario base	Trienios	Total anual
a) Técnico grado superior	1.610,42	52,11	22.545,88
b) Maestro-a / maestro-a taller	1.322,36	38,99	18.513,04
c) Logopeda	1.322,36	38,99	18.513,04

GRUPO 2

Personal técnico incluido en concierto educativo

	Salario base	Trienios	Total anual
a) Fisioterapeuta	1.337,93	40,66	18.731,02
b) Educador/a	1.037,27	36,49	14.521,78

Personal técnico no incluido en concierto educativo

	Salario base	Trienios	Total anual
a) Fisioterapeuta	1.337,93	40,66	18.731,02
b) Educador/a	1.037,27	36,49	14.521,78
c) Monitor/a tiempo libre, comedor y transporte	1.025,21	36,49	14.352,94

GRUPO 3
Personal administrativo

	Salario base	Trienios	Total anual
a) Jefe administrativo	1.473,66	48,99	20.631,24
b) Oficial administrativo	1.164,81	38,73	16.307,34
c) Auxiliar administrativo	1.014,79	33,74	14.207,06

GRUPO 4
Personal de servicios generales

	Salario base	Trienios	Total anual
a) Jefe de servicios generales	1.258,01	41,82	17.612,14
b) Oficial de servicios generales	1.105,25	36,76	15.473,50
c) Auxiliar de servicios generales	1.014,79	33,74	14.207,06

Complementos de cargos directivos

El personal que ejercía el cargo antes del 1 de septiembre de 1999 seguirá disfrutando de estas remuneraciones, con carácter *ad personam*, en virtud del acuerdo firmado con el Departamento de Enseñanza de la Ge-

(05.187.042)

neralidad de Cataluña con fecha de 29 de mayo de 2001. Con los trienios vencidos hasta diciembre 99 y entretanto continúen en el cargo hasta que las cantidades establecidas en los módulos de concierto anuales los equiparen.

	Salario base	Trienios	Total anual
Complemento de dirección	206,36	13,12	2.889,04
Complemento de subdirector	190,97	9,49	2.673,58
Complemento de jefe de estudios	171,82	8,91	2.405,48

Personal que ejercía el cargo a partir del 1 de septiembre de 1999

	Salario base	Total anual
Complemento de dirección	256,97	3.597,58
Complemento de subdirector	141,82	1.985,48
Complemento de jefe de estudios	141,82	1.985,48

A todo el personal incluido en Concierto Educativo se han de añadir a estas cantidades la suma de los importes correspondientes a los complementos específicos y la analogía retributiva según el acuerdo de 9 de julio de 2001 firmado con el Departamento de Enseñanza.

RESOLUCIÓN

TRI/2720/2005, de 15 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles para los años 2005-2007 (código de convenio núm. 0809922).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 15 de diciembre 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 Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles para los

años 2005-2007 (código de convenio núm. 0809922) 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, 15 de junio de 2005

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

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles para los años 2005-2007

CAPÍTULO 1
Disposiciones generales, ámbito y vigencia del Convenio

Artículo 1
Objeto y norma supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y en los artículos 32, 35 y siguientes de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas (con las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990, de 19 de julio), regula las condiciones de trabajo del personal que presta servicios para el Ayuntamiento y establece sus propios sistemas de aplicación.

En todo lo no recogido, previsto ni resuelto en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad autónoma en cuanto a sus competencias y a los reglamentos de funcionamiento de los

distintos colectivos cuando hayan sido elaborados de forma válida entre la corporación y la representación legal de los trabajadores.

Los acuerdos suscritos, o los que puedan suscribirse en un futuro, entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), la FMC (Federación de Municipios de Cataluña) y la ACM (Asociación Catalana de Municipios) se trasladarán a la Comisión Mixta de Vigilancia para realizar, si así corresponde, el estudio y la adecuación para el presente Convenio.

Artículo 2
Ámbito funcional y personal

El presente Convenio se hace extensivo a todo el ámbito de las actividades del Ayuntamiento en todos sus centros y dependencias, aplicándose a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la corporación con régimen jurídico laboral en cualquiera de las modalidades, excepto al personal eventual que ocupe cargos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 3
Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor cuando el órgano municipal competente lo apruebe tras la firma de los representantes del personal y tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo en el caso de existir denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, por escrito y con constancia fehaciente a la otra parte.

Una vez denunciado el Convenio, mientras no se alcance un acuerdo que lo sustituya, el presente seguirá en vigor salvo sus condiciones económicas.

Artículo 4
Prelación de normas

Las condiciones pactadas en el presente Con-