

## DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA

### RESOLUCIÓN

ARP/3043/2006, de 8 de septiembre, de cambio de titularidad de una concesión administrativa de cultivos marinos del término municipal de Deltebre.

El titular de la concesión administrativa correspondiente a la cuadrícula núm. 4 del polígono de viveros de cultivo Tortosa A, de Deltebre, ha solicitado cambiar su titularidad.

La tramitación del expediente se ha realizado de acuerdo con lo que disponen la Ley 23/1984, de 25 de junio, de cultivos marinos (BOE núm. 153, de 27.6.1984); la Ley 1/1986, de 25 de febrero, de pesca marítima de Cataluña (DOGC núm. 658, de 7.3.1986), y el Decreto 9/1987, de 15 de enero, sobre cría y recogida de marisco (DOGC núm. 798, de 2.2.1987). Además, se ha acreditado la transmisión de la propiedad del vivero mediante la documentación admitida en derecho.

En consecuencia, a propuesta de la Dirección General de Pesca y Asuntos Marítimos,

### RESUELVO:

#### Artículo 1

Se declara al señor Julián Albújar Asparo y a la sociedad Cademar, SCCRL, titulares de la concesión administrativa de la cuadrícula núm. 4 del polígono de viveros de cultivos Tortosa A, de Deltebre.

#### Artículo 2

Los nuevos titulares se subrogan en el plazo, los derechos y las obligaciones del titular anterior, y están obligados a observar las disposiciones vigentes sobre esta materia.

Barcelona, 8 de septiembre de 2006

JORDI WILLIAM CARNES I AYATS  
Consejero de Agricultura, Ganadería y Pesca  
(06.242.081)

### RESOLUCIÓN

ARP/3044/2006, de 12 de septiembre, de cambio de titularidad de dos concesiones administrativas de cultivos marinos del término municipal de Deltebre.

Los herederos del titular de las concesiones administrativas correspondientes a las cuadrículas núm. 1 y 14 del polígono de viveros de cultivo Tortosa A, de Deltebre, han solicitado cambiar su titularidad a causa de la muerte de su titular.

La tramitación del expediente se ha realizado de acuerdo con lo que disponen la Ley 23/1984, de 25 de junio, de cultivos marinos (BOE núm. 153, de 27.6.1984); la Ley 1/1986, de 25 de febrero, de pesca marítima de Cataluña (DOGC núm. 658, de 7.3.1986), y el Decreto 9/1987, de 15 de enero, sobre cría y recogida de marisco (DOGC núm. 798, de 2.2.1987). Además, se ha acreditado la transmisión de la propiedad de los viveros mediante la documentación admitida en derecho.

En consecuencia, a propuesta de la Dirección General de Pesca y Asuntos Marítimos,

### RESUELVO:

#### Artículo 1

Se declara a los señores Ramon Carles Gilabert, Francesc Carles Gilabert, Juan Miguel Carles Gilabert y Jesús Carles Gilabert titulares de las concesiones administrativas de las cuadrículas núm. 1 y 14 del polígono de viveros de cultivos Tortosa A, del término municipal de Deltebre.

#### Artículo 2

Los nuevos titulares se subrogan en el plazo, los derechos y las obligaciones del titular anterior, y están obligados a observar las disposiciones vigentes sobre esta materia.

Barcelona, 12 de septiembre de 2006

JORDI WILLIAM CARNES I AYATS  
Consejero de Agricultura, Ganadería y Pesca  
(06.251.070)



## DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

### RESOLUCIÓN

TRI/3032/2006, de 24 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Patronato Municipal de Educación Física y Deportes de Martorell para los años 2004-2007 (código de convenio núm. 0805332).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Patronato Municipal de Educación Física y Deportes de Martorell suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 15 de octubre 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 de la empresa Patronato Municipal de Educación Física y Deportes de Martorell para los años 2004-2007 (código de convenio núm. 0805332) 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, 24 de enero de 2006

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

*Traducción del texto original firmado por las partes*

CONVENIO  
colectivo del personal del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes (Martorell) para los años 2004 y 2007

#### Ámbito territorial

#### Artículo 1 Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Convenio será el ámbito en que se desarrolle la actividad del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes de Martorell.

**Artículo 2***Ámbito personal*

El presente Convenio afectará a los trabajadores contratados en régimen laboral por el Patronato Municipal de Educación Física y Deportes de Martorell.

No obstante, quedarán excluidos del presente Convenio:

- a) Los cargos directivos del Patronato.
- b) El personal eventual o de confianza.
- c) El personal contratado mediante contrato de prestación de servicios.
- d) El personal contratado laboralmente por el Patronato como consecuencia de planes de empleo o proyectos subvencionados por entidades públicas y organismos del Estado, de la Comunidad Autónoma, etc.

*Vigencia***Artículo 3**

El presente Convenio tendrá un período de vigencia de 4 años y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos desde 1 de enero de 2004. El Convenio se prorrogará anualmente, salvo que una de las partes lo denuncie con un mínimo 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

*Compensación***Artículo 4**

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que se pudieran determinar por cualquier disposición obligatoria.

*Derechos y deberes derivados del contrato***Artículo 5***Prevención de riesgos laborales*

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una prestación eficaz en materia de riesgos laborales y estará obligado a observar las medidas legales y reglamentarias a este efecto.

**Artículo 6***Comité de Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará integrado por el director del Patronato, la persona que tenga asignada la función de prevención de riesgos laborales en la empresa y 2 delegados de prevención de riesgos designados por el Comité de Personal entre sus integrantes.

**Artículo 7***Reconocimiento médico anual*

La empresa se compromete a realizar un reconocimiento médico completo al año a todos los trabajadores cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa vigente en relación con la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales.

**Artículo 8***Responsabilidad civil*

La empresa dispondrá de las pólizas de seguros necesarias para cubrir la responsabilidad civil de todo el personal, así como para dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de salud laboral.

*Dirección y control de la actividad***Artículo 9***Dirección y control de la actividad*

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo pactado bajo el mando directo de la Dirección del Patronato o de la persona a quien se le haya delegado.

- a) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, de acuerdo con este Convenio.
- b) La Dirección del Patronato podrá tomar las medidas de vigilancia y control que considere oportunas para verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales.
- c) Con carácter general, todo el personal de la empresa incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene la obligación de:
  1. Comunicar a la Dirección del Patronato, dentro de los 5 días siguientes de producirse, los cambios de domicilio y las modificaciones que pueda haber en su familia que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa.
  2. Usar la ropa de trabajo durante su trabajo, que le será suministrada por la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el anexo 1 del presente Convenio.
  3. Conocer, respetar y cumplir las normas y procedimientos organizativos generales de la empresa, y los específicos de su puesto de trabajo.
  4. Conocer, respetar y cumplir las normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos aplicables a su puesto de trabajo.

Participar en los cursos de formación interna que realice el Patronato y que coincidan con su horario de trabajo.

**Artículo 10***Grado personal*

a) Cada categoría profesional se clasificará en niveles.

b) Todos los trabajadores con contratación indefinida tendrán un grado personal que se corresponderá con alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

c) Los intervalos de grado dentro de cada categoría profesional los determinará el órgano de gobierno competente del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes, previo informe de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

d) El grado personal se alcanza por el desarrollo de uno o más puestos del nivel correspondiente durante 2 años continuados o 3 con interrupción, considerando el período de tiempo efectivamente trabajado. Si durante el tiempo en que un trabajador se encontrase desarrollando un puesto de trabajo, se modificase el nivel de este puesto, el tiempo de desarrollo se computará con el nivel más alto en que el puesto hubiese sido clasificado.

e) Los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo superior en más de 2 niveles correspondientes a su grado personal, consolidaran cada 2 años, efectivamente trabajados, de servicio continuado el grado superior en 2 niveles al nivel que poseían, sin que en ningún caso puedan superar el puesto desarrollado.

f) El grado personal se puede alcanzar también mediante el alcance de conocimientos específicos u otros requisitos objetivos que determine el órgano de gobierno competente del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes, con informe previo de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

g) El reconocimiento del grado personal de cada trabajador es facultad del órgano de gobierno competente del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes y se inscribirá, una vez aprobado, en el expediente de personal. A estos efectos anualmente se hará una única convocatoria para que los miembros de la plantilla de personal que deseen optar a la consolidación de su complemento de destino como grado personal, o deseen optar al reconocimiento de su grado personal, puedan presentar los méritos que estimen oportunos.

Grupo E: colaborador/a.

d. La promoción interna siempre se destinará a aquellas personas que ocupen un puesto de trabajo en una de las categorías de los niveles inferiores al que se tenga que proveer, las cuales, además, habrán de cumplir los requisitos que se establezcan en las bases de la convocatoria de la plaza a proveer.

e. Durante el período de vigencia del presente Convenio, el Patronato realizará, como mínimo, los siguientes procesos de promoción interna:

Primer semestre del año 2005: 2 plazas de personal de mantenimiento.

f. Las bases de estas promociones serán consensuadas con la representación sindical.

g. Cuando se produzca la necesidad de proveer plazas vacantes en la plantilla de personal, ya sea por bajas en la plantilla de personal o por la generación de nuevas plazas, antes de proceder a la determinación de los procesos de selección a aplicar, por parte de la Dirección del Patronato, se pedirá informe al Comité de Personal.

h) Los trabajadores tendrán derecho, sea cual sea el puesto de trabajo que desarrollen, a percibir como mínimo el complemento de destino de los puestos de trabajo correspondientes a su grado personal.

#### *Conceptos retributivos y garantías salariales*

##### Artículo 12 *Salario base*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a percibir, con carácter mensual, el salario base fijado en la tabla que acompaña al presente Convenio como anexo 3.

##### Artículo 13 *Antigüedad*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio tienen derecho a percibir, con carácter mensual, el complemento de antigüedad por importe del 3% del salario base de la categoría en el mes de su vencimiento. Los trienios se devengarán a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento. El complemento de antigüedad no podrá exceder en ningún caso el 21% del salario base establecido para cada categoría.

##### Artículo 14

#### *Complemento de destino y grado personal*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que ocupen una plaza con carácter indefinido, tienen derecho a percibir, con carácter mensual, el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desarrolle.

1. La cantidad mensual asignada a cada categoría profesional será determinada anualmente por el órgano de gobierno competente del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes, previo informe de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 h) del presente Convenio, los trabajadores tienen derecho, sea cual sea el puesto de trabajo que desarrolle, a percibir como mínimo el complemento de destino de los puestos de trabajo correspondientes a su grado personal.

3. En ningún caso se podrán percibir de manera simultánea el complemento de destino y su grado personal, y es de aplicación aquel que resulte más favorable para cada trabajador.

##### Artículo 15

#### *Trabajo a turnos*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, tienen derecho a percibir, cuando ocupen un puesto de trabajo en el que el tiempo de trabajo se encuentre distribuido en turnos rotativos, con carácter mensual durante el año en que se produzca esta circunstancia, un plus de acuerdo con la cantidad asignada para cada categoría en la tabla que acompaña al presente Convenio como anexo 3.

##### Artículo 16

#### *Trabajo en domingo*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, tienen derecho a percibir, cuando ocupen un puesto de trabajo en el que el calendario laboral anual tenga el día de descanso semanal diferente

del domingo, un plus por trabajo en domingo. Se devengará semanalmente por cada domingo efectivamente trabajado, y se percibirá con carácter mensual, durante los meses en los que concurra esta circunstancia, y de acuerdo con la cantidad establecida para cada categoría en el anexo 3 del presente Convenio.

##### Artículo 17

#### *Trabajo en festivo*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, tienen derecho a percibir, cuando ocupen un puesto de trabajo en el que el calendario laboral anual tenga recogida alguna de las festividades laborales estatales, autonómicas y locales. Se percibirá para cada uno de estos días festivos efectivamente trabajados, el mes que corresponda de acuerdo con la cantidad establecida para cada categoría en el anexo 3 del presente Convenio.

##### Artículo 18

#### *Guardias*

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, tienen derecho a percibir, cuando ocupen un puesto de trabajo en el que se establezca un servicio de guardia, con carácter mensual, durante los meses en los que concurra esta circunstancia, un plus por guardias de acuerdo con la cantidad establecida para cada categoría en el anexo 3 del presente Convenio.

a) Se entiende por guardia el hecho de estar localizable y disponible, así como la prestación del servicio necesario, en su caso.

##### Artículo 19

#### *Productividad*

El Patronato podrá pagar un plus de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa con que el trabajador desarrolle su trabajo. La empresa podrá pagar, con carácter voluntario, a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, en virtud de su especial productividad un plus económico con carácter mensual de acuerdo con los límites establecidos para cada categoría en el anexo 3 del presente Convenio. El complemento de productividad no podrá exceder en ningún caso el 15% del salario base establecido para cada categoría.

a) La aplicación del plus de productividad será aprobada, por el órgano de gobierno competente del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes, previo informe razonado de la Dirección del Patronato y de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

##### Artículo 20

#### *Gratificaciones extraordinarias*

El trabajador tiene derecho a 3 gratificaciones extraordinarias al año: Navidad (20 de diciembre), verano (20 de junio) y complementaria (50% en la mensualidad de marzo y 50% en la mensualidad de septiembre) por una cantidad formada por la suma del salario base, antigüedad y el complemento de destino o grado personal.

##### Artículo 21

#### *Liquidación y pago*

La liquidación y el pago del salario se hará puntual y documentalmente como máximo el

día 27 del mes, excepto los salarios de junio y diciembre, que se harán efectivos en la misma fecha que las pagas extraordinarias de estos meses.

a. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que haya llegado el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado por un importe máximo de 1 mensualidad.

b. El certificado anual de ingresos y retenciones, se tendrá que entregar a cada trabajador antes del día 15 de febrero de cada año.

##### Artículo 22

#### *Incrementos anuales*

Anualmente, durante la vigencia de este Convenio y la de cualquiera de sus prórrogas, se aplicará el incremento salarial que establece para cada ejercicio la Ley de presupuestos generales del Estado.

##### Artículo 23

#### *Proporcionalidad*

Todos los conceptos retributivos se aplicarán en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato y al tiempo de prestación.

##### Artículo 24

#### *Dietas y kilometraje*

Todo el personal al servicio del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes percibirá las dietas según los grupos establecidos en el artículo 10.c) de este Convenio, de acuerdo con los siguientes importes:

PA: por alojamiento (euros); PM: por manutención (euros); DE: dieta completa (euros).

	PA	PM	DE
Grupos A y B	35,21	27,30	62,51
Grupos C, D y E	27,30	20,64	47,94

En los supuestos de abono de kilometraje, la cuantía por utilizar el vehículo propio será de 0,217 euros por kilómetro recorrido en caso de utilizar el automóvil y de 0,147 euros por kilómetro recorrido en el caso de utilización de motocicleta.

Todas estas cantidades se verán aumentadas, anualmente, con el incremento que haya tenido el IPC del año anterior.

#### *Tiempo de trabajo*

##### Artículo 25

#### *Jornada*

La jornada laboral de la empresa será de 1.603 horas anuales. La jornada ordinaria será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

a) La jornada de presencia en el centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, estará fijada entre el lunes y el domingo y de 6 a 0,30 horas, con los descansos reglamentarios fijados por este Convenio.

b) Los horarios se fijarán por la Dirección del Patronato, antes del mes de diciembre de cada año para el año siguiente, en función de las horas y días de trabajo anuales y de acuerdo con el calendario laboral de la localidad. En el calendario laboral anual se establecerán también los periodos de disfrute de las vacaciones a que tiene derecho cada trabajador.

c) Las modificaciones que se puedan producir por razón de la planificación de cada temporada deportiva o curso escolar se notificarán a los trabajadores antes del día 1 de julio de cada año.

d) En los casos recogidos en los dos apartados anteriores, los calendarios laborales anuales

les y sus modificaciones se tendrán que comunicar al comité de personal 2 semanas antes de la notificación efectiva a cada trabajador.

e) Durante el período de vigencia de cada calendario laboral se depositará un ejemplar en cada centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

f) La empresa podrá, por necesidades de aumento o modificación de la prestación de servicios en casos no previsibles, modificar los horarios de trabajo, siempre que esta modificación no afecte a los descansos semanales y a los días festivos fijados para cada puesto de trabajo en el calendario inicial. De lo contrario, será necesaria siempre la aprobación por parte del trabajador afectado. Estas modificaciones se deberán comunicar, como mínimo, con 1 semana de antelación a la representación sindical.

g) Cuando la jornada de trabajo sea de 6 horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, con carácter retribuido y no recuperable.

h) Las personas que tengan atribuidas funciones relacionadas con competición federada de deportes de equipo, el día de competición se contabilizarán como trabajadas: 4 horas en el caso de que la competición tenga lugar fuera de Martorell y 2 en el caso de que tenga lugar en Martorell.

1. En el caso de deportes individuales se contabilizarán las horas trabajadas desde el momento de la salida de Martorell hasta el momento de la vuelta.

#### Artículo 26

##### *Horas no lectivas*

El personal que ejerza funciones docentes tendrá dentro de su jornada laboral un número de horas dedicadas a funciones no lectivas en número como mínimo igual al 20% de las dedicadas a estas funciones; el Patronato se compromete a aumentar este porcentaje en aquellos casos en que las necesidades de la actividad así lo requiera. El Patronato procurará que dentro de estas horas no lectivas no se cuente el tiempo destinado a desplazamientos dentro de la jornada laboral.

##### *Horas extraordinarias*

#### Artículo 27

##### *Horas extraordinarias*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en el artículo 25. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

a) La realización de trabajos extraordinarios requerirá la autorización de la Dirección del Patronato, constará la aceptación del trabajador y se especificarán los días, el motivo de la realización de los trabajos y el detalle de las horas realizadas, así como su calificación de normales, festivas o nocturnas.

b) La cantidad a abonar por cada hora extraordinaria será la establecida para cada categoría en el anexo 3 de este Convenio.

c) Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana y las trabajadas en días festivos tendrán una retribución específica, incrementada en un 25% sobre el importe de 1 hora extra. Se entien- de por día festivo el que corresponda al descanso

del personal, aunque este día se compense por otro festivo. En este caso, se harán efectivas como horas festivas las que excedan de la jornada habitual.

d) Por voluntad de cualquiera de las partes, las horas extraordinarias trabajadas se podrán compensar con horas de descanso o festivos. En este caso, 1 hora extraordinaria se compensará con 1 hora de trabajo ordinario. Asimismo, 1 hora de trabajo extraordinaria nocturna/ festiva se compensará con 2 horas de trabajo ordinarias.

Las horas de trabajo extraordinarias realizadas en horario nocturno/ festivo en ningún caso se podrán compensar con reducción de jornada de días laborables, en caso de ser compensadas, se tendrán que compensar con jornadas completas de descanso. Cuando se opte por el sistema de pago de las horas, su liquidación se hará efectiva el mes siguiente de su realización.

##### *Descanso semanal, fiestas y permisos*

#### Artículo 28

##### *Descanso semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido. El Patronato se compromete a intentar que en todos los casos en que sea posible el descanso semanal sea de 2 días.

#### Artículo 29

##### *Fiestas*

Las fiestas laborables tendrán carácter retribuido y no recuperable y serán las determinadas cada año por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, además de los 2 días de fiesta con carácter local.

#### Artículo 30

##### *Permisos*

El personal, previo aviso con antelación de 3 días hábiles y con la debida justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a retribución, por los siguientes tiempos y motivos:

a) 3 días naturales por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso ocurre en Cataluña, y 4 días, si ocurre fuera de Cataluña.

b) 2 días por cambio de domicilio habitual que no conlleve cambio de localidad de residencia y 4 cuando el cambio de domicilio conlleve cambio de localidad de residencia.

c) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos y 2 días en el supuesto en que se celebre fuera de Cataluña.

d) Permiso de paternidad, en los supuestos de nacimiento y adopción o de acogimiento permanente o preadoptivo de un o de una menor, de 4 semanas como derecho individual del padre, sin que este periodo se reste a las 16 semanas de descanso a que tiene derecho la madre.

e) Los días necesarios para acudir a exámenes, finales o parciales liberatorios de la materia, en centros oficiales. Habrán de justificarse mediante el certificado correspondiente; de lo contrario, este permiso habrá de recuperarse.

f) 5 días o 40 horas de trabajo (en caso de que se soliciten horas, se contarán de manera proporcional a la jornada contratada) para asuntos personales al año, como máximo. El período de permiso se computará desde la fecha de inicio hasta el final del mismo. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

g) Para llevar a cabo funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

h) Los permisos por guarda legal, adopción y acogimiento, tienen las especificaciones siguientes:

1. Los trabajadores que por razón de guarda legal tienen a su cuidado directo un niño de menos de 6 años, o una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no realiza ninguna actividad retribuida, y también los que tienen a cargo directo suyo un o una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende de ellos y que requiere una dedicación especial tienen derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la cuantía formada por la suma del salario base, antigüedad y el complemento de destino o grado personal, respectivamente.

2. En los supuestos de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un niño, los trabajadores tienen derecho a percibir el 100% de la cuantía formada por la suma del salario base, la antigüedad y el complemento de destino o grado personal, hasta que el niño tenga 1 año como máximo. Para obtener esta reducción de jornada de trabajo, el trabajador/a debe presentar la solicitud a partir del momento en que se reincorpora al trabajo después del permiso por maternidad.

3. En los supuestos de adopción o de acogimiento permanente o preadoptivo de un niño menor de 3 años, en el caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, los trabajadores tienen derecho a percibir el 100% de la cuantía formada por la suma del salario base, la antigüedad y el complemento de destino o grado personal durante 16 semanas, contadas a partir de la finalización del permiso de adopción o acogimiento.

4. El régimen retributivo establecido por los apartados 1, 2 y 3 es aplicable exclusivamente a los supuestos que se citan y no se puede hacer extensivo a ningún otro tipo de reducción de jornada.

5. En los supuestos de permisos de trabajo por adopción o acogimiento se deben tener en cuenta las especificaciones siguientes:

a) En el caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, el permiso tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en 2 semanas más por hijo/a a partir del segundo, contadas, a elección de la trabajadora o del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso es asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años, si son niños discapacitados o minusválidos o en los casos que, por sus circunstancias y experiencias personales o porqué provienen del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, acreditadas debidamente por los servicios sociales competentes.

b) En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se debe distribuir a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos en que disfruten simultáneamente de períodos de descanso,

la suma de los períodos no puede exceder las 16 semanas que establece la letra a) o las que correspondan en el caso de adopción o acogimiento múltiple.

c) En los supuestos de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño adoptado, el permiso establecido para cada caso en este apartado se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

i) Los trabajadores con un hijo/a de menos de 9 meses tienen derecho a un permiso de 1 hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia; este período de tiempo puede ser dividido en 2 fracciones. Si tanto el padre como la madre son trabajadores del Patronato, sólo uno de ellos puede ejercer este derecho.

j) 15 días naturales por matrimonio o convivencia de hecho. Será necesario justificar esta situación mediante certificado de convivencia o libro de familia.

k) Para estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista un informe favorable de la dirección del Patronato. Con un mínimo personal garantizado de 20 horas al año o su parte proporcional en los casos de dedicación a tiempo parcial.

#### Artículo 31

##### *Licencias*

Se podrá disfrutar de licencia por los motivos siguientes motivos, previa solicitud y debidamente justificados:

a) En el caso de parto, para el permiso de maternidad se tendrán en cuenta las siguientes especificidades:

1. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, que en caso de parto múltiple serán ampliables en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas de permiso sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre podrá disfrutar de todo el permiso o de la parte restante, en su caso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, sin perjuicio de las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad la madre podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de manera simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo implique un riesgo para su salud.

3. La opción ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin de que éste disfrute de una parte del permiso, podrá ser revocada por la madre si tienen lugar hechos que hagan inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, enfermedad o accidente del padre o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que estos tres últimos casos sean imputables a la madre.

4. En caso de nacimiento de hijos prematuros o en caso de que, por cualquier motivo, los hijos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta 3 horas diarias, con la percepción de las retribucio-

nes íntegras. En este caso, el permiso de maternidad se podrá computar, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluirán de este cómputo las 6 primeras semanas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre.

b) El trabajador con antigüedad superior a 2 años podrá disfrutar de licencia por asuntos propios, sin ninguna retribución, la duración acumulada de la cual no podrá exceder en ningún caso de los 3 meses cada 2 años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

#### Artículo 32

La concesión de las reducciones de jornada que regula el artículo 30 así como el permiso por paternidad recogido en el artículo 30 d), son incompatibles con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción. Además, estas reducciones sólo serán aplicables al personal con una dedicación superior al 70% de la jornada completa que establece este Convenio.

#### Artículo 33

##### *Excedencias*

Los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo con carácter indefinido, con una antigüedad mínima de 3 años y con una dedicación superior al 65% de la jornada completa que establece este Convenio tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de hasta 3 años de reserva del mismo puesto de trabajo, cuando el motivo sea el cuidado de un hijo/a o de un familiar con dependencia severa.

Esta excedencia será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada.

#### Artículo 34

##### *Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días, si se disfrutan continuadas y completas durante los meses de julio y agosto. En los demás supuestos:

a) Las vacaciones anuales son retribuidas y no podrán ser sustituidas por compensación económica.

b) Si en el momento de disfrutar de las vacaciones el trabajador no ha acumulado un mínimo de 12 meses de antigüedad, los períodos de vacaciones se reducirán en la parte proporcional correspondiente, teniendo en cuenta la finalización de la vigencia del contrato.

c) Adicionalmente, el personal al servicio del Patronato Municipal de Educación Física y Deportes disfrutará de 1 semana de vacaciones por Navidad y será distribuido en dos turnos por servicios. Con carácter general los turnos se realizarán de la siguiente manera: uno en la semana de Navidad y el otro en la semana de Año Nuevo. Ello se podrá cambiar, según las circunstancias que en cada año marque el calendario, si se considera idóneo para la mejor distribución de los turnos.

#### *Ayudas por incapacidad temporal*

#### Artículo 35

##### *Enfermedad*

En caso de enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores, con contrato inde-

finido y una antigüedad superior a 2 años, el 100% de la cuantía formada por la suma del salario base, antigüedad y el complemento de destino o grado personal, los 30 primeros días anuales que el trabajador permanezca en situación de baja, y realizará los descuentos oportunos después de este período si el trabajador todavía continúa en situación de baja. El informe de baja médica deberá presentarse en el plazo de los 3 primeros días de enfermedad.

#### Artículo 36

##### *Accidentes de trabajo*

Se consideran accidentes de trabajo aquéllos que se produzcan a causa del ejercicio de la actividad laboral correspondiente, incluso los que se puedan derivar del desplazamiento que cada persona realiza hasta el centro de trabajo. En estos casos, se percibirá el 100% la cuantía formada por la suma del salario base, antigüedad y el complemento de destino o grado personal, durante todo el período por el que se produzca la baja.

#### Artículo 37

##### *Intervención quirúrgica*

Cuando la incapacidad temporal sea motivada por una intervención quirúrgica, la empresa abonará a los trabajadores con contrato indefinido y con una antigüedad superior a 1 año, el 100% la cuantía formada por la suma del salario base, antigüedad y el complemento de destino o grado personal desde el primer día hasta el final del período postoperatorio que se prevea en cirugía para cada caso.

#### *Otras ayudas*

#### Artículo 38

##### *Ayuda por natalidad*

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad superior a 2 años, tendrán derecho a una ayuda de natalidad de 385,00 euros (o a su parte proporcional en el caso de que el trabajador lo sea con dedicación parcial) por cada hijo que nazca, que le será abonada previa presentación del libro de familia. En el caso en que presten servicio ambos cónyuges, únicamente será percibida por uno de ellos.

#### Artículo 39

##### *Ayuda para hijos disminuidos*

El personal al servicio del Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Martorell, con contrato indefinido y una antigüedad superior a 2 años, que tenga a su cargo, conviviendo en el mismo domicilio, hijos incapacitados física o psíquicamente, con una incapacidad reconocida de más del 65%, se les abonará la cantidad de 160,00 euros mensuales, y con una incapacidad reconocida entre el 33% y el 64% la cantidad de 80,00 euros mensuales (o la parte proporcional en el caso de que el trabajador lo sea con dedicación parcial).

a) Se concederá a solicitud del interesado, acreditando la condición de disminuido del hijo y la situación de dependencia.

b) La concesión se revisará de oficio anualmente. Las ayudas se extinguirán por defunción del hijo, por cese de la dependencia económica o por cese de la relación laboral con el Patronato.

#### Artículo 40

##### *Ayuda por incidencias en desplazamientos realizados en representación de la empresa*

Quando se produzca un incidente en el vehículo particular de cualquier trabajador del Patronato que esté ejerciendo una gestión en su nombre y expresamente autorizado para tal efecto, en un desplazamiento dentro o fuera de la localidad de Martorell, el Patronato se compromete a abonar el 60% de los desperfectos ocasionados hasta un máximo de 400,00 euros. Quedan excluidos aquellos incidentes que se produzcan por negligencia o incumplimiento de la legalidad vigente por parte del conductor y que el propio seguro del vehículo no cubra.

#### Artículo 41

##### *Anticipos*

Podrán concederse a los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad superior a 2 años, anticipos reintegrables sobre sus retribuciones, con la finalidad de atender necesidades personales, hasta un importe máximo de 3.000,00 euros (o la parte proporcional en el caso de que el trabajador lo sea con dedicación parcial). El trabajador tendrá derecho a percibir este anticipo de forma automática en casos de matrimonio, defunción de un familiar hasta el segundo grado de parentesco, enfermedad grave del trabajador o familiar hasta el segundo grado de parentesco, traslado de domicilio habitual o residencia, adquisición de primera vivienda y estudios. En otros supuestos no contemplados en el párrafo anterior, el trabajador solicitará el anticipo explicando los motivos por los cuales se solicita y, previo informe del Comité de Personal, el órgano de gobierno competente del Patronato, decidirá su concesión, atendiendo a las circunstancias que concurran en el caso concreto. Para el personal que preste sus servicios en virtud de contratos de duración inferior a 2 años, los anticipos sólo se percibirán en los términos establecidos en el artículo 21.a).

a) Las solicitudes se presentarán en el registro de documentos del Patronato y se hará constar la cantidad, el motivo de la solicitud y el plazo de reintegro, el cual no podrá ser superior a 18 mensualidades.

b) Queda excluido de este beneficio el personal que tenga pendientes de reintegro anticipos anteriores o bien no hayan transcurrido 2 años desde el último reintegro del mismo, salvo que se trate de casos de necesidad excepcional.

##### *Formación, reciclaje y licencias deportivas*

#### Artículo 42

##### *Estudios profesionales y universitarios*

Para colaborar en la formación profesional de los trabajadores, el Patronato podrá facilitar el tiempo necesario para asistir a los cursos, así como una ayuda económica, siempre y cuando el contenido de este curso se considere conveniente para las necesidades actuales o futuras del Patronato.

#### Artículo 43

##### *Licencias federativas*

La empresa hará efectiva la cantidad para la renovación del carné de salvamento y socorrismo acuático, que tendrá lugar cada año; y cada 2 años el importe del reciclaje oportuno, haciendo efectivo el pago antes del 31 de enero. Los trabajadores estarán obligados a presentar el justificante conforme han hecho la renovación del carné de salvamento y socorrismo acuático o en su caso del reciclaje oportuno, en el plazo máximo de 15 días después de su realización.

a) Los trabajadores que no ocupen una plaza de monitor socorrista que quieran optar a esta ayuda, se tendrán que comprometer en el momento de la petición a prestar servicios de socorrismo durante un mínimo de 10 horas al año, si por circunstancias imprevistas por ausencia del monitor socorrista peligrase la prestación del servicio.

b) Asimismo, la empresa se hace cargo de los importes de la renovación de las licencias federativas necesarias para llevar a término las funciones que sean encomendadas a cada persona.

##### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 44

##### *Graduación de las faltas*

Los trabajadores podrán ser sancionados, mediante la resolución correspondiente, en virtud de los incumplimientos de sus obligaciones, de conformidad con la graduación de las faltas en: leves, graves y muy graves.

#### Artículo 45

##### *Faltas leves*

Serán faltas leves las siguientes:

a) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

b) El retraso injustificado, negligencia u olvido en el cumplimiento de sus tareas y/o responsabilidades.

c) La falta de comunicación con la debida antelación de la ausencia al puesto de trabajo, en el caso que no se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 o 2 días al mes.

e) El incumplimiento no justificado del horario laboral entre 3 y 5 veces al mes.

f) El olvido o la falta de cuidado en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia u olvido inexcusable.

#### Artículo 46

##### *Faltas graves*

Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de riesgos laborales previstas en la normativa vigente.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 3 a 4 días en el período de 1 mes.

f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 veces al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 10 horas mensuales.

g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

l) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

n) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos 2 faltas leves.

o) El abuso de autoridad en el desarrollo de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por el presente Convenio, Estatuto de los trabajadores, y el resto de leyes vigentes, del que se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

#### Artículo 47

##### *Faltas muy graves*

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de los servicios.

e) La falta de asistencia no justificada al treball durante 5 o más días al mes.

f) El incumplimiento injustificado del horario laboral durante más de 10 veces al mes, o durante más de 20 al trimestre.

g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

h) Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos 2 faltas graves.

i) El acoso sexual.

j) La violación de la neutralidad o de la independencia política, haciendo servir facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

k) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) El incumplimiento de atender en casos de huelga los servicios mínimos que se establezcan en cumplimiento de la legislación vigente.

m) La obtención de beneficios económicos por razón de trabajos ajenos al puesto desarrollado.

n) La no observancia del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios del Patronato por intereses particulares de tipo económico.

o) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el puesto de trabajo.

p) La tolerancia o el encubrimiento de los superiores respecto a las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

q) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de riesgos laborales reco-

gidas en la normativa vigente, entendiéndose como muy grave cuando puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### Artículo 48

##### *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse, según el tipo de falta, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves
  1. Amonestación por escrito.
  2. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves
  1. Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para participar en pruebas selectivas por un período no superior a 1 año.
  2. Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 3 meses.
- c) Por faltas muy graves
  1. Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses y 1 día a 6 meses.
  2. Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de 1 año y a 1 día a 5 años.
  3. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  4. Despido.
- d) No se podrán imponer sanciones que consistan en la minoración de las vacaciones o la minoración de otros derechos al descanso del trabajador o multa de haberes.
- e) El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:
  1. El grado de intencionalidad, olvido o negligencia que se ponga de manifiesto en la conducta.
  2. El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
  3. La reiteración o reincidencia.

#### Artículo 49

##### *Tramitación y procedimiento sancionador*

- a) Durante la tramitación de todo el expediente disciplinario se tendrá que cumplir el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, y la tramitación del procedimiento deberá retornar al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Se notificarán al interesado por escrito las actividades que se vayan desarrollando.
- b) Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia del presunto infractor y escuchado el Comité de Personal. La sanción tendrá que notificarse por escrito al interesado y al Comité de Personal. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos que motivan la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la sanción sean procedentes.
- c) Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, y se debe hacer constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. El escrito se ha de trasladar de manera simultánea al interesado y al Comité de Personal. En el caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación se tendrá que notificar al abajo firmante de la denuncia.
- d) La incoación del expediente disciplinario corresponderá al órgano de gobierno competente del Patronato, y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

e) Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en el caso que concurren las circunstancias legales. El órgano de gobierno competente del Patronato resolverá sobre la abstención o la recusación en el plazo de 10 días hábiles, y si fuese admitida cualquiera de las 2 se efectuará nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

f) Una de las primeras actuaciones que hará el instructor será tomar declaración al presunto inculpaado y efectuar aquellas diligencias que se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiese alegado en su declaración.

g) Pliego de cargos. En el plazo de 1 mes desde la incoación del expediente, ampliable en 15 días más, se tendrá que notificar el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos se tendrá que redactar de manera clara y concisa mediante párrafos separados y numerados. El trabajador podrá proponer los medios de defensa que más le convengan y realizar las alegaciones que estime procedentes, en el plazo de 10 días hábiles desde la notificación del pliego de cargos.

h) Práctica de la prueba. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denieguen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en el caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

i) Propuesta de resolución. Se tendrán que hacer constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de estos hechos y, en su caso, la sanción propuesta. El expediente completo con la propuesta de resolución se trasladará al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de 10 días hábiles. Así mismo, se trasladará al Comité de Personal para que en el mismo plazo pueda ser escuchado.

j) Resolución: se dará traslado del expediente al órgano de gobierno competente del Patronato, que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para aclarar puntos confusos del expediente. En este último caso, se dará traslado de las diligencias al trabajador en el plazo de 10 días hábiles para llevar a término las alegaciones sobre las últimas actuaciones. La resolución tendrá que contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparezca tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de 6 meses. La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, el órgano ante el que debe presentarse y el plazo para hacerlo. La resolución definitiva se comunicará al Comité de Personal.

k) El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista procedimiento

penal por los mismos hechos hasta sentencia en firme y se podrá reiniciar una vez ésta se haya producido.

l) El órgano de gobierno competente del Patronato, podrá acordar durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la separación provisional del trabajo, cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pueda ocasionar perjuicios para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

#### Artículo 50

##### *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves, a los 60 días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de 6 meses, a excepción hecha de que el atraso fuese imputable al trabajador expedientado.

#### Artículo 51

##### *Cancelación*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente de personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de 3 meses cuando se trate de falta leve, 1 año si es falta grave y 2 años para las faltas muy graves.

#### Artículo 52

##### *Denuncias a instancia de parte*

Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

#### *Premios*

#### Artículo 53

##### *Premio por jubilación*

Se otorgará un premio especial a los trabajadores que, en el momento de cese en el servicio por jubilación, acrediten haber cumplido 10 años de servicios ininterrumpidos en el Patronato Municipal de Educación Física y Deportes del Ayuntamiento de Martorell. Este premio consistirá en el abono por una sola vez de una retribución por importe de 2 mensualidades, que se harán efectivas en la última nómina que tenga que percibir el trabajador. Cuando el trabajador haya prestado servicios por un tiempo inferior a los 10 años, el órgano de gobierno competente del Patronato podrá acordar la concesión y la cuantía de este premio.

#### *Mejoras sociales*

#### Artículo 54

El personal al servicio de este Patronato, sus cónyuges o parejas estables y los hijos que dependan de él tendrán derecho a utilizar gratuitamente los servicios de libre utilización de equipamientos y actividades dirigidas que se presten.

**Artículo 55**

Asimismo disfrutarán de entrada gratuita en todas las instalaciones que dependan directamente del Patronato Municipal de Deportes, siempre que la actividad que se realice sea de carácter deportivo.

*Derechos y facultades de los representantes de los trabajadores***Artículo 56***Comité de Personal***Competencias del Comité de Personal**

El Comité del Personal como órgano específico de representación del personal al servicio Patronato, ostentará con carácter general las facultades para plantear y negociar ante el Patronato asuntos correspondientes en materia de personal.

1. Asimismo el Comité vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, y en especial, en las cuestiones relativas a seguridad e higiene en el trabajo, contratación de personal y mejoras sociales previstas.

2. El Comité de Personal emitirá informe previo a la aprobación de la plantilla de personal y de la oferta pública de empleo.

**b) Derechos del Comité de Personal Laboral**

1. El Comité de Personal tendrá derecho a recibir información sobre los temas siguientes:

a) Información semestral respecto a la evolución del capítulo 1 del presupuesto.

b) Reestructuración de plantilla de personal, traslados parciales o totales de los centros de trabajo.

c) Planes de formación profesional.

d) Implantación de nuevos sistemas de organización y control.

e) Estudios sobre la implantación de primas, incentivos y gratificaciones u otros conceptos retributivos.

f) Valoración de puestos de trabajo.

g) Bases para la selección de personal.

h) Expedientes disciplinarios, incoados a los trabajadores, por cualquier tipo de falta. En estos casos el Comité de Personal participará activamente en la defensa de los trabajadores, y preceptivamente se le dará audiencia del expediente, antes de la propuesta de resolución.

i) Estadísticas sobre absentismo laboral y sus causas.

j) Información previa de las contrataciones temporales de personal.

k) Los representantes sindicales recibirán el orden del día y las actas de la Comisión de Gobierno (o el correspondiente órgano del Patronato), cuando se tomen acuerdos referidos a materias laborales.

l) Para que el Comité de Personal pueda desarrollar correctamente las funciones representativas, el Patronato facilitará a éste una relación trimestral de la nómina de todos los trabajadores.

2. Cada miembro del Comité del Personal dispondrá del número de horas por actividades sindicales que le corresponda por ley, dentro de la jornada de trabajo, que serán retribuidas como si fuesen de trabajo efectivo, para poder desarrollar las tareas propias del Comité.

3. No se computarán como horas sindicales las que se utilicen en reuniones convocadas por el Patronato, así como las que se utilicen para la asistencia a comisiones fijadas en este Con-

venio, y las dedicadas a reuniones de la negociación colectiva.

4. Los miembros del Comité del Personal de la misma candidatura podrán proceder, previa comunicación al Patronato, a la acumulación de las horas de otros miembros del Comité.

5. Los miembros del Comité tendrán que comunicar, con 48 horas de antelación, las ausencias del puesto de trabajo, que tengan lugar con motivo del desarrollo de las funciones propias del mismo, excepto en casos urgentes o imprevisibles que se comunicará con el máximo de antelación posible.

6. Tanto la fijación de los calendarios como los horarios y las vacaciones anuales serán comentados previamente a los representantes de los trabajadores por parte del Patronato, así como los criterios de aplicación de los pluses salariales contenidos en este Convenio, especialmente del plus de productividad del que se intentará buscar el acuerdo en su aplicación.

7. En cumplimiento de la legislación vigente, el Patronato hará entrega a los representantes de los trabajadores de una copia básica de los contratos laborales que se tengan que suscribir.

8. El Patronato facilitará los medios necesarios (espacios y material) para el desarrollo de la tarea sindical de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 57***Asambleas*

El Comité de Personal podrá convocar asambleas sectoriales o generales del Personal, previa notificación con antelación suficiente al Patronato, y de acuerdo con lo que establece la normativa vigente.

a) Las convocatorias tendrán que señalar necesariamente el día y la hora en que se llevarán a término, así como una enumeración de los puntos incluidos dentro del orden del día y que se tratarán en la asamblea.

b) En las mismas condiciones el personal al servicio del Patronato podrá convocar asambleas, siempre que lo soliciten al Patronato, un número igual o superior al 35% des trabajadores de la plantilla.

**Artículo 58***Asistencia a tribunales de selección de personal*

El Comité del Personal podrá designar a uno de sus miembros para que asista con voz, pero sin voto, a las pruebas y sesiones de los tribunales calificadoros convocados para cubrir las plazas vacantes de la plantilla de personal.

**Artículo 59***Reuniones periódicas*

Se establecerán reuniones periódicas entre el Comité y el Patronato, para conocer y resolver las necesidades y anomalías de cada servicio o departamento.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Artículo 60***Comisión de Seguimiento*

Una vez firmado el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Vigilancia y Seguimiento, integrada por el vicepresidente y la Dirección en representación del Patronato y 3 representantes del Comité de Personal escogidos entre sus miembros.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Emitir informe, dirigido al órgano de gobierno competente del Patronato, relativo a la propuesta de determinación de la clasificación de los diferentes puestos de trabajo dentro de cada categoría.

2. Emitir informe, dirigido al órgano de gobierno competente del Patronato, relativo al nivel de conocimientos específicos u otros requisitos objetivos que den derecho al reconocimiento del grado personal establecido en el artículo 11 del presente Convenio.

3. Emitir informe, dirigido al órgano de gobierno competente del Patronato, relativo a la aplicación del plus de productividad.

4. Evaluar la evolución de la realización de trabajos extraordinarios y proponer las medidas orientadas a su minoración.

5. Evaluar la evolución del absentismo y proponer las medidas orientadas a su minoración.

6. Proponer el plan de formación de la plantilla de personal orientado a facilitar el alcance progresivo de los grados personales asociados a los diferentes niveles establecidos para cada categoría.

7. Emitir informe, dirigido al órgano de gobierno competente del Patronato, relativo a la aplicación del premio por no-absentismo.

8. Emitir informe, dirigido al órgano de gobierno competente del Patronato, relativo a los procedimientos de selección a aplicar para proveer las plazas destinadas a promoción interna, y sobre las bases reguladoras del procedimiento a aplicar.

9. Durante el período de vigencia del presente Convenio recoger los aspectos estructurales del mismo que aconsejen modificaciones y/o incorporaciones en próximas negociaciones.

10. Con carácter general vigilar el correcto cumplimiento y desarrollo de los contenidos del presente Convenio.

11. Se reunirá como mínimo una vez cada 2 meses, siempre que lo solicite y lo considere necesario cualquiera de las 2 partes, y se dotará de las normas de funcionamiento que se establezcan de común acuerdo.

**Artículo 61**

Las cuestiones no recogidas en el presente Convenio se someterán a lo que establece la legislación de ámbito superior para los diferentes colectivos de personal al servicio del Patronato.

**Artículo 62***Garantías*

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo cual las situaciones actuales implantadas individualmente que en el su conjunto anual impliquen condiciones más ventajosas que las pactadas en este Convenio, se tendrán que respetar íntegramente.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****Artículo 63***Retribuciones año 2004*

Durante el año 2004 se aplicará la estructura salarial recogida en el anexo 4 del presente Convenio, que se corresponde con la estructura recogida en el 7º Convenio colectivo del personal actualizada al 2% con relación al año 2003; y serán vigentes el plus de distribución irregu-



lar de la jornada, el premio por no absentismo y el premio por esfuerzo formativo (que se harán efectivos en los mismos términos recogidos en el 7º Convenio colectivo).

**Artículo 64**  
*Estructura salarial*

Con efectos 1 de enero de 2005, entrará en vigor la estructura salarial recogida en el presente Convenio.

**Artículo 65**  
*Antigüedad*

El complemento de antigüedad se aplicará de manera progresiva, cumpliendo los siguientes

critérios:

a) Con efectos 1 de enero de 2005, el complemento personal transitorio derivado de la anterior antigüedad se dejará de percibir.

b) Los trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 1999, se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2005.

c) Los trienios vencidos entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2003 se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2006.

d) Los trienios que tengan su vencimiento durante los años 2004, 2005 y 2006, se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2007.

**Artículo 66**

*Grado personal*

Durante el año 2005 se hará el reconocimiento de los grados personales que serán de aplicación con efectos 1 de enero de 2006.

**Artículo 67**

*Paga de cierre del Convenio*

Para el personal en activo con antigüedad anterior al 1 de enero de 2003, y dedicación igual o superior a 20 horas semanales, durante el primer trimestre de 2005, se hará efectiva una paga por importe de 290,00 euros o la parte proporcional con relación a la jornada contratada.

ANEXO 1

*Prendas de trabajo*

CA: cada año; C2A: cada 2 años; DV: dotación verano; DI: dotación invierno.

*Función: Dotación común para todo el personal*

CA DV	CA DI	C2A DI
1 camiseta	1 chandal	1 anorac
1 bermudas	2 camisetas de manga larga	
90 euros anuales para calzado		

*Función: Impartir clases de más de 1 modalidad deportiva (excepto aquellas recogidas de forma específica en la presente tabla)*

CA DV	CA DI	C2A DI
4 camisetas	2 chandales	1 anorac
2 bermudas	2 camisetas	1 mochila
1 bañador	m/ll	
1 chanquetas		
1 gorra		

*Función: Impartir clases de 1 única modalidad deportiva (excepto aquellas recogidas de forma específica en la presente tabla)*

CA DV	CA DI	C2A DI
2 camisetas	1 chandal	1 anorac
2 bermudas	2 camisetas	1 mochila

*Función: Impartir clases de judo y defensa personal*

CA DV	CA DI	C2A DI
–	1 chandal	1 anorac
	2 camisetas	1 mochila
	1 chanquetas	
	2 quimonos	

*Función: Impartir clases de aeróbic y gimnasia artística*

CA DV	CA DI	C2A DI
–	1 chandal	1 anorac
	2 camisetas	1 mochila
	2 mallots	
	2 mallas	

*Función: Impartir clases de actividades acuáticas*

CA DV	CA DI	C2A DI
2 camisetas	1 chandal	1 albornoz
2 bermudas	2 camisetas	1 mochila
1 bañador	2 bañadores	
1 chanquetas	1 chanquetas	
1 gorra	1 gorro de baño	
	1 gafas de agua	

*Función: Socorrismo acuático*

CA DV	CA DI	C2A DI
2 camisetas	1 chandal	1 albornoz
2 bermudas	2 camisetas	1 mochila
1 bañador	2 bañadores	
1 gorra	1 chanquetas	
1 chanquetas		

*Función: Recepcionista*

CA DV	CA DI	C2A DI
2 equipamientos completos (pantalón/falda y camisa o camiseta o similar)	2 equipamientos completos (pantalón/falda y camisa o camiseta o similar)	1 anorac
	2 jerseys	

*Función: Pequeño mantenimiento*

CA DV	CA DI	C2A DI
1 equipamiento completo de trabajo tipo 2 piezas	1 equipamiento completo de trabajo tipo 2 piezas	
1 calzado específico	1 calzado específico	

*Función: Conservación y mantenimiento*

CA DV	CA DI	C2A DI
2 equipamientos completos de trabajo tipo 2 piezas	2 equipamientos completos de trabajo tipo 2 piezas	
1 calzado específico	1 calzado específico	
	1 impermeable *	
	1 botas de agua *	
	* Para las personas que desarrollen esta función en equipamientos descubiertos	1 anorac

*Función: Médico/ca*

CA DV	CA DI	C2A DI
1 bata	1 bata	–

Las dotaciones correspondientes al invierno se entregarán antes del 1 de octubre de cada año y las de verano antes del día 1 de mayo de cada año.

Cuando una persona desempeñe más de una de las funciones recogidas tiene derecho a recibir el conjunto de las dotaciones recogidas en cada una de las funciones excepto aquellos elementos que sean coincidentes o se encuentren recogidos en cantidades superiores a alguna de las funciones; en este último caso se deberá entregar la dotación superior.

## ANEXO 2

*Definición y funciones de las categorías del personal laboral del Patronato Municipal de Deportes*

Funciones específicas por categorías:

*Secretario/a técnico:*

Gestionar una parte de los objetivos de la empresa, ejerciendo de una manera directa la gestión de un área de responsabilidad y/o coordinando las funciones de uno o más responsables de área. Asumir las funciones de propietario de los procesos o subprocesos que le sean delegados.

*Responsable de área:*

Coordinar las actividades y servicios del área de actividades que le sea encomendada. Asumir las funciones de propietario de los procesos o subprocesos que le sean delegados.

*Monitor/a:*

Desarrollar las tareas de enseñanza de diferentes actividades y modalidades deportivas y/o las de socorrista, de acuerdo con la normativa legal vigente (en ningún caso podrá ejercer las dos funciones de manera simultánea).

*Monitor/a específico:*

Desarrollar las tareas de enseñanza de una

única modalidad deportiva, de enseñanza hasta la iniciación deportiva y las funciones de colaborador.

*Monitor/a-socorrista:*

Desarrollar las tareas de enseñanza de natación y otras relacionadas con el medio acuático.

Desarrollar las tareas de socorrista de acuerdo con la normativa legal vigente (en ningún caso podrá ejercer las dos funciones de manera simultánea).

*Colaborador/a:*

Dar soporte a las tareas docentes de un monitor/a, monitor/a específico o monitor/a-socorrista en el desarrollo de las actividades programadas.

*Médico/a:*

Prestar servicios de medicina del deporte y de la actividad física para el adecuado desarrollo de los programas de salud, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por la empresa.

*Administrativo/va:*

realizar labores de carácter administrativo asumiendo la responsabilidad sobre los subprocesos que le sean delegados.

Atención e información al público y al usuario.

Contratación de los servicios.

*Auxiliar administrativo:*

Realizar tareas de carácter administrativo. Atención e información al público y al usuario.

Contratación de los servicios.

*Personal de mantenimiento:*

Conservación y mantenimiento de los equipamientos.

Control y vigilancia de los equipamientos. Por necesidades del servicio podrá ejercer tareas de conserje.

*Recepcionista/conserje:*

Atención e información al público y al usuario.

Contratación de los servicios.

Conservación y pequeño mantenimiento de los equipamientos.

Control y vigilancia de los equipamientos.

Funciones generales (comunes a todas las categorías):

Relaciones proveedor/público (usuario) de acuerdo con las normas y procedimientos de la empresa.

Relaciones proveedor interno/cliente interno de acuerdo con las normas y procedimientos de la empresa.

## ANEXO 3

*Tabla salarial 2005 (antes de la actualización de la LGPE para 2005)*

C: categoría; S: salario base; A: antigüedad (valor trienio); PG: plus de guardia (mensual); PTT: plus trabajo a turno; PTD: plus de trabajo en domingo (por fin de semana trabajado); PF: plus de trabajo en festivo; CP: plus de productividad (máximo); HE: horas extraordinarias; HEN: horas extraordinarias nocturnas o festivas.

C	S	A	PG	PTT	PTD	PF	CP	HE	HEN
Secretario/a técnico .....	1.825,71	54,77	91,29	-	-	-	273,86	21,20	26,50
Médico/a .....	1.757,75	46,73	77,89	-	-	-	233,66	20,70	25,88
Responsable de área .....	1.555,66	46,67	77,78	-	-	-	233,35	18,22	22,78
Administrativo/a .....	1.061,97	31,86	53,10	94,00	31,26	37,52	159,30	13,07	16,34
Auxiliar administrativo/a .....	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Monitor/a .....	1.208,73	36,26	60,44	94,00	31,26	37,52	181,31	14,19	17,74
Monitor/a socorrista .....	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Monitor/a específico .....	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Colaborador/a .....	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90
Personal mantenimiento .....	1.061,97	31,86	53,10	94,00	31,26	37,52	159,30	13,07	16,34
Conserje .....	962,18	28,87	48,11	94,00	31,26	37,52	144,33	11,92	14,90

La presente tabla salarial se actualizará en todos sus conceptos con el incremento que determine la Ley de presupuestos generales del Estado.

## ANEXO 4

*Tabla salarial 2004*

C: categoría; S: salario base; I: plus jornada irregular; D: plus de trabajo en domingo; F: plus de trabajo en festivo; CO: plus de coordinación y responsabilidad; P: plus de productividad; GD: plus de guardia por día laborable; CD: plus de guardia por fin de semana o festivo; HE: horas extraordinarias.

C	S	I	D	F	CO	P	GD	GC	HE	HN
Secretario/a técnico .....	1.825,71	-	-	-	-	-	-	-	21,20	26,50
Médico/a .....	1.757,75	-	-	-	-	312,65	-	-	20,70	25,88
Responsable de área .....	1.555,66	-	-	-	312,65	312,65	-	-	18,22	22,78
Administrativo/a .....	1.061,97	93,79	31,26	37,52	187,79	187,79	-	-	13,07	16,34
Auxiliar administrativo/a .....	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Monitor/a .....	1.208,73	93,79	31,26	37,52	187,79	125,05	-	-	14,19	17,74
Monitor/a socorrista .....	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Monitor/a específico .....	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Colaborador/a .....	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90
Personal mantenimiento .....	1.061,97	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	6,25	31,26	13,07	16,34
Recepcionista/conserje .....	962,18	93,79	31,26	37,52	125,05	125,05	-	-	11,92	14,90

(06.159.016)