

Dijous, 11 de novembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 25 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bagà per al període 6.09.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0816432)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bagà, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bagà per al període 6.09.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0816432) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE BAGÀ PEL PERÍODE 6.09.2010 AL 31.12.2012

Capítol I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació i afecta a tot el personal que, amb relació jurídic-laboral, presta els seus serveis a l'Ajuntament de Bagà.

- 1) El present conveni col·lectiu afecta els treballadors de l'Ajuntament de Bagà integrats en la seva plantilla de personal laboral.
- 2) Resten expressament exclosos de l'àmbit personal d'aquest conveni:
 - a) Els treballadors que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció,
 - b) El personal que sigui contractat per adscrits a plans d'ocupació, formació o similars convocats per l'Administració estatal, autonòmica, provincial o municipal, a càrrec de fons propis o mitjançant subvencions.

Article 2

Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni tindrà caràcter anual, i entrarà en vigor un cop signat per les parts a partir de la data en que recaigui l'acord d'aprovació emès pel Ple de la Corporació.

El present conveni romandrà vigent fins a 31 de desembre de 2012.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins del termini de 3 mesos respecte a la data que finalitzi la seva vigència. En quan a la negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Tot i que aquest conveni es denunciï, fins el moment en què se n'aprovi un altre, continuaran en vigor les clàusules contingudes en aquest acord.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora respondrà a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

Article 3

Vinculació i condicions més avantatjoses

1.-

1. Aquest Conveni forma un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment i conjuntament.

2. Es respectaran ad personam, en tot cas, les situacions personals consolidades que resultin més beneficioses que les derivades de les estipulacions d'aquest Conveni, un cop examinades en conjunt i en còmput anual.

Article 4

Comissió Mixta Paritària

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni, es constituirà la Comissió Mixta Paritària, que estarà integrada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels treballadors entre ells els delegats de personal, a més dels assessors que cadascuna de les parts creguin adient, i elaborarà el seu reglament de funcionament.

Les seves funcions seran les següents:

- Interpretació autèntica del text del Conveni, d'acord amb la seva aplicació pràctica.
- Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la seva decisió, respecte a qualsevol condició establerta en el Conveni.
- Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediatora o conciliadora.
- Vigilància del compliment del que s'ha pactat en el Conveni.
- Negociació de la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
- Denúncia de l'incompliment del Conveni.
- Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia de l'acord o que estiguin establertes en el seu text i qualsevol altra que, si escau, li pugui ser atribuïda a l'empared de disposicions que en un futur es promulguin.

La Comissió Mixta Paritària podrà acordar la constitució de meses específiques, amb caràcter de paritat, per tractar temes sectorials que afectin un o diversos col·lectius.

Els membres de la Comissió Mixta Paritària disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament (no es computa en el crèdit horari a què fa referència l'article 38).

Article 5

Norma supletòria

Per a tot el que no es preveu ni es regula en aquest Conveni, s'aplicaran les disposicions vigents en cada moment. Així mateix, qualsevol normativa o llei laboral més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència, serà d'immediata aplicació al personal laboral.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Cas de desavinença, les parts se sotmetran a la mediació o resolució del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

CAPITOL II

SECCIÓ I: ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

Article 6

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu aquest Conveni col·lectiu i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'Ajuntament de Bagà. Els delegats de personal seran reconeguts com a assessors, consultors i negociadors en aquests temes.

Article 7

Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

Els delegats de Personal i les centrals sindicals representatives rebran els criteris en base als quals es confeccionarà el projecte de pressupost del Capítol I, amb el temps prudencial necessari per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti a les condicions de treball del personal de la Corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la Corporació.

La plantilla serà la que en cada moment sigui adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació, sense perjudici de la creació d'oportunitats per a la promoció interna.

El contingut de l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament de Bagà, es sotmetrà a efectes de consulta, als representants dels treballadors amb anterioritat a la seva aprovació, per tal que puguin manifestar les seves propostes i consideracions.

SECCIÓ II: JORNADA, HORARI I CALENDARI LABORAL

Article 8

Jornada Laboral i horari

a.- Dedicació

La dedicació es l'amplitud de la jornada laboral, expressada en hores de treball. Com a criteri general, qualsevol lloc de treball tindrà assignada una dedicació ordinària, consistent en una dedicació mitjana de 37'5 hores setmanals.

b.- Règim horari

El règim horari és la distribució del temps de treball en el calendari.

Té la consideració d'ordinari un règim horari regular i diürn, distribuït de dilluns a divendres, en jornada intensiva o partida.

Tenen la consideració d'especials els règims horaris que es distribueixen de forma regular o irregular al llarg dels 7 dies de la setmana, aquells que estan subjectes a règim de torns o en horari nocturn. L'assignació d'un règim horari especial s'haurà de justificar per les característiques funcionals i de prestació del servei públic d'un determinat lloc de treball.

No podran haver-hi més de set dies consecutius de treball, i hi haurà d'haver, com a mínim, dos dies consecutius de festa així com un descans de 12 hores continuades entre jornades, llevat de casos molt excepcionals que hagin estat acordats amb els/les representants dels/de les treballadors/es.

Les hores treballades en horari festiu o nocturn es remuneraran d'acord amb els factors corresponents.

La variabilitat dels horaris assignats únicament podran ésser modificats en casos d'excepcionalitat i emergència, prèvia consulta amb els representants dels treballadors.

Dijous, 11 de novembre de 2010

El règim horari podrà ésser objecte de variació per aquells llocs de treball i categories professionals que així ho permetin en funció del servei afectat, a consideració de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'establir, si s'escau, un règim de jornada intensiva que en cas d'establir-se s'estendrà com a màxim del 15 de maig al 15 de setembre.

Calendari laboral

S'establiran calendaris propis amb caràcter anual que hauran d'ésser negociats i quedaran fixats abans del 31 de març.

Article 9

Reserves

S'entén per reserva el temps que roman el treballador en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i durant el període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui presentar-se a l'Ajuntament o al lloc que se li indiqui en el temps més breu possible per treballar en una avaria, emergència o altres necessitats o contingències del servei. Per a la seva ràpida localització, l'Ajuntament facilitarà al treballador un telèfon mòbil.

Quan un servei determinat requereixi de forma transitòria o permanent pel seu correcte funcionament l'establiment de situacions de reserva respecte del personal adscrit, aquestes s'assignaran principalment en atenció al oferiment voluntari del treballador o treballadors interessats en funció de les necessitats del servei, i en cas que no sigui possible l'assignació per aquest sistema o que resulti insuficient, s'establirà un règim de reserva rotatori de tot o part del personal, amb caràcter obligatori.

Les quantitats que percebrà el treballador en aquests casos seran les següents:

- Any 2010: 25 euros bruts per setmana de reserva, o 3,60 euros bruts per dia de reserva.
- Els anys successius s'incrementarà la quantia d'acord amb l'IPC de Catalunya.

Article 10

Descans diari

1. Es reconeix a tot el personal la facultat de disposar de 20 minuts per a l'esmorzar o el berenar-sopar. Aquest període s'haurà de gaudir en tot cas abans de les 10.30 hores per a l'horari del matí, ajustant-se a les necessitats del servei i del lloc de treball a criteri del cap del servei o departament.

2. S'establiran 3 pauses de 10 minuts al llarg de la jornada laboral per al llocs de treball que requereixin una atenció continua a pantalles i terminals d'ordinador. Correspondrà al servei de salut i riscos laborals la determinació d'aquests llocs de treball.

3. El personal resta obligat a utilitzar la tarja de control d'horari en totes les sortides i entrades que es produeixin.

Article 11

Flexibilitat horària

Aquells treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys podran gaudir d'una flexibilitat d'entrada i sortida de caràcter voluntari i individualitzada, prèvia petició amb antelació i sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei, fins a 60 minuts anteriors i posteriors a l'hora fixada com de l'inici i finalització de la jornada, no obstant aquesta flexibilitat horària podrà ésser igualment atorgada a la resta de treballadors que així ho sol·licitin amb atenció en cada cas de les circumstàncies personals que la motivin als efectes del seu atorgament o denegació. Quan sigui d'inici es recuperarà sempre a última hora de la mateixa jornada i quan sigui a última hora, es recuperarà a primera hora de la mateixa jornada o a l'endemà mateix.

Article 12

Baixes

Cas de malaltia comuna o accident laboral tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest conveni els serà abonat el 100% del salari durant els primers 15 dies en que es mantingui la situació de baixa. Independentment de la duració temporal de la primera situació de baixa, la segona baixa i la resta que es puguin succeir dins l'any natural, es

Dijous, 11 de novembre de 2010

retribuïran en funció del establert en la normativa laboral aplicable. Prèvia consulta de la comissió paritària, aquest dret s'extingirà a partir del moment en què es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions mèdiques que es facin. A aquests efectes la corporació contractarà els serveis d'una mútua per fer el seguiment de les baixes per malaltia.

SECCIÓ III: VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS

Article 13

Dies de permís per assumptes personals.

El personal disposarà de 6 dies de permís per assumptes personals que es gaudiran dins del període comprès entre el 1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

Excepte en cas d'urgència, els dies d'assumptes personals es comunicaran amb antelació mínima de 3 dies.

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

En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

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

Article 14

Vacances

1. Tot el personal gaudirà de 22 dies a l'any de vacances.

2. La realització de les vacances haurà de ser preferiblement entre el 1 de juny i el 30 de setembre.

L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. No es podrà acordar el traspàs i l'acumulació de vacances, d'un any per l'altre. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, al menys amb 3 mesos d'antelació.

4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es computarà la part proporcional corresponent, 2,5 dies per mes treballat. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que ho sol·licitin, amb un màxim de 23 dies laborables.

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

5. Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, i les podrà gaudir una vegada torni a estar en situació laboral.

En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador. Un cop produïda l'alta del treballador es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, segons la disponibilitat del servei dins l'any natural. Quan estant de vacances, es produeixi alguna d'aquestes situacions: defunció, naixement, intervenció quirúrgica o hospitalització d'un familiar de 1r grau, es perllongaran les vacances pel termini que hagin estat interrompudes.

6. En cas que l'Ajuntament per necessitat del servei, modifiqui la data de gaudi de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què se li abonin les despeses que per tal motiu, se li haguessin ocasionat prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Les vacances s'hauran d'agafar amb un màxim de tres períodes i amb un mínim de 7 dies naturals cada període.

Article 15

Llicències i permisos retribuïts

El personal de l'Ajuntament de Bagà avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyalen a continuació:

- a) **Matrimoni:** 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o inici de convivència. S'acreditarà amb el corresponent certificat de convivència. El permís no es concedirà una segona vegada si el sol·licitant canvia d'estat civil amb la mateixa parella.
- b) **Naixement, adopció o acolliment d'un fill:** en els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple la durada del permís s'amplia a deu dies si són dos fills i a quinze si són tres o més.
- c) **Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars:** per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables si el fet es produeix a la mateixa localitat, 4 dies laborables si es produeix en un altre localitat.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les 2 primeres setmanes després de la intervenció, i a petició del treballador.

- d) **Canvi de domicili:** per trasllat de domicili, 1 dia hàbil.
- e) **Deures inexcusables de caràcter públic o personal:** el temps indispensable per complir-los.
- f) **Lactància:** l'empleat amb un fill de menys de 12 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Es podrà substituir aquest temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent, consecutives o repartides per setmanes, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

Aquest període d'absència diària de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en 2 fraccions de trenta minuts. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

- g) **Maternitat, adopció o acolliment:** Aquest permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part, acolliment, adopció múltiple i de discapacitat del fill, a 2 setmanes més per cada fill i en podrà gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

La persona que gaudeixi d'aquest permís ho podrà fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, i la manera de distribuir aquest temps de permís requerirà l'acord previ de l'afectat/da i l'Ajuntament. En cas de filiació biològica, la mare podrà gaudir d'aquest permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos de lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

Dijous, 11 de novembre de 2010

El permís de maternitat es podrà ampliar en tants dies com el fill/a es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el fill/a hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part.

El/la treballador/a tindrà dret a participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament durant el gaudiment del permís per part, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que gaudeixi del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

La parella tindrà la possibilitat de continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball es trobi en situació d'incapacitat temporal.

- h) Paternitat: els empleats públics tenen dret a un permís de 2 setmanes, consecutives o no, des del finament del permís de naixement, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que s'acabi el permís de maternitat, o també immediatament després de l'acabament d'aquest permís.

En cas de part múltiple aquestes 2 setmanes seran ampliables, a 1 setmana més.

El progenitor/a d'una família monoparental també podrà gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat

- i) Permís per atendre fills prematurs: En els casos de naixement de fills prematurs o fills que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part.
- j) Permís prenatal: Les dones embarassades tindran dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

- k) Exàmens: per realitzar exàmens, altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

Per realitzar proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de Bagà, també els dies durant els quals tenen lloc.

- l) Permís per atendre fills discapacitats: S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb disminució psíquica, física o sensorial. A aquests treballadors se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o centres on el fill o filla disminuït rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efecte, el/la treballador/a tindrà dret a gaudir de dues hores de flexibilitat horària.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Es port atorgar també als treballadors amb fills disminuïts un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi el tractament el fill o filla o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Article 16

Llicències i permisos no retribuïts

Excedència.

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El període que el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, en la reserva del seu lloc de treball s'aplicarà allò que en cada moment prevegi l'estatut dels treballadors.

a) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a tindre cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a contar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període de durada de la situació d'excedència podrà gaudir-se pel treballador de forma fraccionada.

Si dos o més treballadors generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

b) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre-se per si mateix, i no dugui a terme activitat retribuïda.

El període de durada de la situació d'excedència podrà gaudir-se pel treballador de forma fraccionada.

Si dos o més treballadors generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

Article 17

Reduccions de jornada

Les reduccions de jornades establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini de reducció.

Es podran compactar les hores de reducció de jornada que regula aquest article per gaudir-les en jornades senceres de treball sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Dijous, 11 de novembre de 2010

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Aquest règim retributiu no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de la funció pública.

No es pot concedir una reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

a) Reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb dret al 80% o 60% de les retribucions.

- Per tenir la cura directa d'un infant de menys de 8 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir cura d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir al seu càrrec seu directament un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i requereix una dedicació especial.

El treballador haurà de preavisar a l'Ajuntament amb quinze dies d'antelació la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

b) Reducció de jornada per violència de gènere:

Es podrà reduir la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, a les víctimes de violència de gènere sobre la dona.

CAPÍTOL III

Disposicions econòmiques

Article 18 Increment retributiu

Els increments retributius que percebrà tot el personal laboral afectat per aquest conveni serà l'establert per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, per cada un dels anys de vigència d'aquest conveni.

Article 19 Règim retributiu

El personal afectat per aquest Conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent, en funció de la realització d'un catàleg de llocs de treball que permeti racionalitzar l'estructura de treball i règim retributiu.

Article 20 Nòmina mensual

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

Article 21 Pagues extraordinàries

A tot el personal se li abonaran 2 pagues extraordinàries, equivalents al 100% de les retribucions, que es faran efectives el 15 de juny i el 15 de desembre.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Article 22

Treballs extraordinaris

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en cap cas no hauran de ser freqüents ni habituals. Només l'alcalde i els regidors en situacions excepcionals i justificades en podran autoritzar la realització.

Les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzats, quedaran reflectits en un banc d'hores que s'aniran compensant al llarg de l'any d'acord amb les necessitats del servei i el següent barem de compensació d'hores:

L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1,50 hores de descans.

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

Els delegats dels treballadors semestralment tindran coneixement dels treballs extraordinaris efectuats pels treballadors de l'Ajuntament.

En el cas que el treballador ho sol·liciti es compensaran econòmicament tots els treballs extraordinaris amb el preu per hora pactat segons l'annex 1, incrementat anualment amb l'augment que s'estableixi a les lleis dels pressupostos generals de l'Estat.

Article 23

Nocturnitat i Festivitat

1) Nocturnitat:

El personal al servei de l'Ajuntament de Bagà que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en horari nocturn percebrà una retribució per nocturnitat.

Té la consideració d'horari nocturn, amb caràcter general, el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí següent.

Es considera que realitzen la seva jornada laboral en horari nocturn, aquells treballadors, que normalment desenvolupin un mínim de 3 hores de la seva jornada laboral dins aquest horari, o be aquell que es prevegi que pot realitzar en horari nocturn una part no inferior a 1/3 de la seva jornada laboral anual.

La retribució d'aquest subfactor per torn treballat s'estableix en 50 EUR, entenent-se en la seva part proporcional quan no es realitzi el torn complet en horari nocturn.

2) Festivitat:

El personal al servei de l'Ajuntament de Bagà que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en dia no feiner del calendari oficial, percebrà una retribució per festivitat.

Als efectes del previst en el paràgraf anterior es consideren inclosos dins de la jornada laboral ordinària sense dret a meritació de complement de festivitat els matins dels dissabtes en horari de 9:00 a 14:00, llevat que recaiguin en dia declarat festiu pel calendari oficial.

La retribució d'aquest subfactor per torn treballat s'estableix en 50 EUR, entenent-se en la seva part proporcional quan no es realitzi el torn complet.

Té la consideració d'horari festiu, el comprès entre les 0 i les 24 hores del dia marcat com a festiu pel calendari oficial, així com el comprès entre les 14 hores del dissabte i les 24 hores del diumenge.

Rebran la consideració d'hores festives i nocturnes, simultàniament, les hores contingudes dintre de l'horari nocturn de la nit anterior al dia festiu. En aquest cas es retribuïran conjunta i simultàniament els subfactors de nocturnitat i festivitat.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Article 24

Treball en festes tradicionals

El personal que hagi de prestar serveis entre les 22h de la vetlla i les 22h dels dies considerats festes tradicionals percebrà un complement per cada torn de 8 hores o part proporcional de 50€.

A aquests efectes, es consideraran com a festes tradicionals les següents:

- dia de festa major
- 6 de gener
- 1 de gener
- celebració de la fia faia, sempre que s'escaigui en dia festiu o hagi estat declarat com a dia festiu local, no obstant tindran sempre dret a la percepció del complement aquells treballadors a qui s'encarregui la neteja i recollida del lloc de la celebració.

Article 25

Dietes i quilometratge

- 1) El personal que hagi de desplaçar-se per raons de la seva tasca i estigui degudament autoritzat pel cap del Servei o Regidor/a Delegat, percebrà l'import de les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport:
 - Transport públic: segons justificació.
 - Automòbil particular: 0'19 euros per quilòmetre.
 - Import del pàrquing i parquímetres (justificar-ho a través de tiquet).
 - Autopista: segons justificació.
 - A tots els viatges se li sumarà un 10% més de Qm. que els marcats oficialment per les guies o la senyalització viària.
- 2) La justificació de les despeses de viatges originats per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó de serveis i d'altres (cursos, reunions...) realitzats fora de la localitat, s'estimarà per l'import conegut de la despesa.
- 3) Dietes: quantitat diària d'acord amb el tiquet presentat per compensar les despeses originades per estada i manutenció per necessitats del servei o formació fora de la residència habitual.

Els imports màxims a percebre s'estipulen en:

- Per estada (allotjament): 50€
 - Per esmorzar: 8€
 - Per dinar o sopar: 12 EUR
 - Per manutenció mitja (esmorzar i dinar): 20 euros
 - Per manutenció complerta (esmorzar, dinar i sopar): 35€
 - Dieta complerta (esmorzar, dinar, sopar i allotjament): 85€
- 4) Caldrà aportar justificació de la despesa realitzada.
 - 5) El dret a cobrar les dietes estarà condicionat a l'horari de la tasca realitzada:
 - De 8'00 a 14'00 h.: es percebrà la dieta d'esmorzar.
 - De 14'00 a 16'00 h.: es percebrà dieta per dinar.
 - De 19'00 a 21'00h.: es percebrà dieta de sopar.
 - 6) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Dijous, 11 de novembre de 2010

CAPÍTOL IV

Modalitats d'accés, selecció, provisió de places. Promoció.

Article 26 Selecció de personal

1. La corporació inclourà dins l'oferta anual d'ocupació les vacants que hi hagi en aquell moment, sempre que la llei de pressupostos ho permeti.

La modalitat d'accés serà lliure o per promoció interna.

2. El delegat del personal laboral estarà present en els processos de selecció, sense vot però amb veu; a aquest efecte designarà els representants que actuaran en la selecció.

L'Ajuntament donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Article 27 Promoció interna

Les places vacants i de nova creació, quan sigui possible, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs o de concurs oposició.

Podran accedir-hi els treballadors de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir les condicions que es requereixen i també una antiguitat mínima en la seva categoria de 2 anys.

Sempre que les places ofertes a promoció interna no es cobreixin en la seva totalitat, les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de nou ingrés.

Article 28 Lliure accés

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per personal de nou ingrés. Aquest ingrés s'ha d'adaptar en tots els casos al Reglament del personal al servei de les entitats locals, aquest Conveni i altre normativa que sigui d'aplicació.

Article 29 Reingrés d'excedents voluntaris

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment en la corporació.

Article 30 Formació

El personal de l'Ajuntament té el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

L'Ajuntament de Bagà s'adherirà cada any al Pla Agrupat de Formació Contínua promogut per la Diputació de Barcelona per a les administracions locals, s'afavorirà en la mesura del possible la participació del treballador/a en aquests cursos. L'Ajuntament facilitarà al delegat de personal la relació d'accions formatives del Pla Agrupat per tal que els treballadors proposin els cursos a realitzar.

Dijous, 11 de novembre de 2010

S'ha de garantir la formació bàsica de tothom i la formació per a la promoció i s'ha de promoure i facilitar la participació a altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos i conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o en què l'assistència sigui aconsellable.

La formació que tingui caràcter obligatori o voluntari haurà d'ésser comptada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

Totes les despeses que originin el trasllat i manteniment dels treballadors/ores en la seva formació seran reintegrades per la corporació, així com el cost d'inscripció o matriculació, en el cas que el curs no sigui gratuït.

Capítol V

Prestacions socials

Article 31

Préstecs reintegrables

Els treballadors que sol·licitin una bestreta seguiran les normes següents:

- a) No es concedirà cap préstec a la persona que en tingui un de pendent.
- b) El préstec màxim serà de 2 mensualitats de retribucions bàsiques, a retornar en com a màxim 1 any, excepte en casos excepcionals, en què dependrà del criteri de la Comissió Mixta Paritària i de l'òrgan municipal competent.
- c) La concessió de la bestreta requerirà l'informe favorable del Comitè dels treballadors o òrgan de representació existent i l'aprovació de la Comissió de Govern i s'abonarà en un termini màxim de 20 dies naturals des de la seva aprovació. S'establiran criteris per garantir l'equitat i igualtat d'oportunitats dels treballadors i seran condició necessària la urgència i les especials dificultats del sol·licitant per a la seva concessió.

Article 32

Assistència jurídica

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que la corporació designi segons les circumstàncies concretes que concorrin.

Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la Comissió Mixta Paritària.

Article 33

Roba de treball

L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors els estris i la roba necessaris per al desenvolupament del seu treball. La roba de treball ha de ser utilitzada en cada servei i s'adequarà a la climatologia. La roba d'hivern i estiu tindran una durada d'un any. Amb caràcter general, la roba que com a mínim es distribuirà al personal operari serà la següent:

Estiu:	Hivern:
2 pantalons	Anualment: 1 jaqueta, 2 pantalons,
2 polos	1 jersei, 2 camises,
2 camises de màniga curta	1 parell de botes de seguretat,
1 caçadora	1 tovallola
1 parell de sabates de seguretat	Bianualment: 1 impermeable,
1 tovallola	1 anorac, 1 parell de botes d'aigua,
1 mono	

Dijous, 11 de novembre de 2010

No obstant el llistat precedent no tindrà caràcter tancat, de manera que la comissió paritària realitzarà periòdicament un seguiment de les necessitats reals del personal, adaptant-se en cada moment el lliurament programat en atenció a les mateixes.

Aquesta roba es reposarà quan sigui necessari, sempre i quan la seva necessitat no es derivi d'un mal ús de les mateixes.

Les dates de lliurament de la roba de treball seran durant el mes d'octubre per a les d'hivern i durant el mes de maig per a les d'estiu.

Article 34

Ajuts especials per a famílies amb disminuïts

El personal de l'Ajuntament de Bagà que tingui al seu càrrec fills o familiars o fins al primer grau de consanguinitat o afinitat amb disminució superior al 33% que convisquin i en depenguin econòmicament, serà beneficiari d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

Les quantitats a rebre, en funció del grau de disminució, seran per l'exercici de 2010, les següents:

- Del 33 % i fins el 65 %: 125 EUR
- Mes del 66 %. 180 EUR

La condició legalment reconeguda de disminuïts/des físics/ques, haurà d'acreditar-se a través dels equips multiprofessionals dependents de la Generalitat de Catalunya.

En cas d'haver-hi una disminució superior al 33% hi ha d'haver una certificació de l'ICASS.

Caldrà acreditar-ne igualment la convivència, mitjançant l'aportació del certificat corresponent.

Aquests imports s'actualitzaran anualment segons l'increment real de l'IPC nacional.

La percepció d'aquests ajuts és incompatible amb la condició, per part del familiar disminuït/ida, de pensionista, en les modalitats contributiva o no, i amb la percepció de qualsevol renda procedent del treball.

En cas de defunció del beneficiari/a (personal al servei de l'Ajuntament), es continuarà fent efectiu a la representació legal del/de la deficient o a la persona que el/la tingui al seu càrrec, durant 1 any des de la mort del beneficiari sempre que compleixi amb la obligació de mantenir-lo/la i educar-lo/la i de prestar-li atenció, la qual cosa s'haurà d'acreditar documentalment.

S'equipararan a la condició de disminució superior al 33 % les persones celiaques.

Article 35

Altres premis i ajuts

Premis per antiguitat:

Per tal de reconèixer l'antiguitat dels empleats que provinguin d'altres administracions públiques, aquests hauran de justificar la seva antiguitat mitjançant certificació de serveis prestats lliurada per les respectives administracions de procedència, segons el model normalitzat legalment vigent.

L'Ajuntament reconeixerà compensacions als treballadors/es pel compliment de determinats anys de servei a l'Ajuntament:

- 25 anys de serveis efectius: 15 dies laborals de vacances i el 100% d'una mensualitat íntegra.

Dijous, 11 de novembre de 2010

Aquesta compensació es farà efectiva el mes de compliment dels anys de servei. El permís de vacances es podrà gaudir en el termini d'un any natural a partir del compliment de serveis, excepte el període que correspon per la jubilació que s'haurà de complir abans de la jubilació.

Les compensacions no podran ser demanades amb caràcter retroactiu. Entraran en vigor a partir de l'aprovació d'aquest Acord, tenint en compte l'antiguitat del personal en aquesta mateixa data.

La percepció d'aquest premi queda condicionat a que el treballador no hagi estat objecte de sanció disciplinària dins els 5 anys immediatament anteriors al compliment de la antiguitat corresponent.

El períodes d'excedència excepcionalment no computaran a efectes d'antiguitat a l'hora de determinar la percepció d'aquest premi.

Article 36

Jubilació anticipada incentivada

El personal laboral de l'Ajuntament de Bagà queda subjecte en aquesta matèria a la normativa laboral i de règim general de la seguretat social.

Article 37

Prejubilacions

L'Ajuntament de Bagà facilitarà als treballadors/es que ho sol·licitin la prejubilació conforme a allò que estableixi la normativa legal vigent.

Article 38

Gratificació per jubilació:

Amb motiu de la seva jubilació, inclosa la jubilació parcial o declaració d'incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa, el treballador amb més de 15 anys de serveis prestats a l'Ajuntament de Bagà, tindrà dret a una gratificació extraordinària d'1 mensualitat íntegra.

Article 39

Ajut per naixement o adopció

S'estableix una aportació de 250 euros per fill/a.
Aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'IPC actualitzat.

Article 40

Accés a instal·lacions i serveis

- a) L'Ajuntament facilitarà a tot el personal l'accés gratuït a les piscines municipals.
- b) A tots els espectacles, esdeveniments etc...que faci l'Ajuntament, el personal gaudirà d'un 50% de descompte del preu de l'entrada.
- c) El personal laboral de l'Ajuntament de Bagà gaudirà d'un descompte del 50% en el preu d'inscripció a cursos, tallers, etc organitzats per l'Ajuntament.
- d) El personal laboral de l'Ajuntament de Bagà gaudirà d'un 50 % de descompte en la matrícula dels seus fills en l'Escola Bressol municipal. Aquest descompte s'aplicarà també als casos de filiació per adopció o acolliment.

Article 41

Assegurances d'invalidesa o mort

- a) L'Ajuntament contracta una pòlissa d'assegurances d'invalidesa o mort per a tot el personal laboral que pertanyi a la plantilla de l'Ajuntament. Inicialment, la indemnització serà de 30.050 EUR en tots dos casos. Aquesta pòlissa es revalorarà automàticament cada any segons el mateix percentatge que l'índex de preus de consum oficial.

Dijous, 11 de novembre de 2010

- b) Els assegurats que vulguin nomenar un beneficiari en concret ho han de fer personalment per escrit davant la companyia asseguradora.

CAPÍTOL VI

Garanties sindicals

Article 42

Drets i facultats del delegat

Els delegats de personal tindran les següents garanties i facultats:

Disposaran de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions; podran acumular les hores sindicals si especifiquen qui les cedeix i qui les aprofita (les hores no seran acumulables per a un mateix). Per a qualsevol acte de representació, els delegats estan obligats a comunicar la seva absència del servei amb 48 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. Excepcionalment, podran absentar-se del seu lloc de treball per casos urgents, comunicant-ho prèviament al seu cap immediatament superior i justificant la urgència.

No es computaran en les 15 hores mensuals les hores de reunions convocades a instància de la corporació municipal o d'assistència a tribunals de selecció de personal.

Pel que fa als drets de representació dels delegats de personal, s'aplicarà el que disposen la legislació vigent i altres normes legalment aplicables (Estatut dels treballadors).

Els treballadors podran sol·licitar a través dels delegats la celebració d'assemblees generals quan la importància dels temes ho aconselli, amb la notificació prèvia i la presentació de l'ordre del dia corresponent amb com a mínim 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees es celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i seran de com a màxim 6 hores anuals. Els delegats podran cedir les seves hores a altres delegats.

CAPÍTOL VII

Seguretat i Salut laborals

Article 43

El personal de l'Ajuntament de Bagà té dret a una protecció eficaç de la seva integritat i a una adequada política de seguretat i salut laborals i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

a) L'Ajuntament de Bagà se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i dels reglaments i normes de rang legal que la desenvolupin.

b) L'Ajuntament de Bagà adoptarà totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en la prevenció de riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut del personal de l'Ajuntament.

c) L'Ajuntament tindrà una farmaciola d'urgència degudament equipada, tant a les dependències administratives com a les de la brigada, amb mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

d) Anualment, el personal de l'Ajuntament podrà sotmetre's a una revisió mèdica, de caràcter voluntari, gratuït i confidencial. Se'n donarà compte prèviament de les proves a realitzar als delegats sindicals, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals sobre l'estat de salut dels treballadors. Els resultats individuals de les esmentades proves seran lliurats exclusivament als treballadors.

L'Ajuntament constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, format per 2 membres, un representant del personal i un representant de la Corporació, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament, que tindrà les funcions que li atribueix l'article 38 de la Llei 31/95.

Dijous, 11 de novembre de 2010

CAPÍTOL VIII

Règim disciplinari

Article 44

El règim disciplinari dels treballadors/res es regirà per les diferents disposicions legals que li siguin d'aplicació.

Capítol IX

DISPOSICIONS

Disposició addicional

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de l'Estatut dels treballadors, i altres disposicions de caràcter general, que siguin d'aplicació al personal laboral.

Disposició derogatòria

Queden derogats tots el pactes, acords i convenis existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

DILIGÈNCIA per fer constar que, reunida la Mesa de Negociació, en la seu de l'Ajuntament en data 22 de juliol de 2010, es procedeix a la signatura del CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DEL AJUNTAMENT DE BAGÀ, Ho certifico, En dono FE: La Secretaria.

Barcelona, 25 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé