

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 19 de juliol de 2011 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bigues i Riells per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0814512)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bigues i Riells, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 18 de novembre de 2009, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Bigues i Riells per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0814512) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

**CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE BIGUES I RIELLS PER ALS ANYS 2010-2011****Capítol I**  
**Disposicions generals****Article 1**  
**Àmbit personal**

1. Aquest Conveni afectarà a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Bigues i Riells.
2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.
3. Aquest Conveni no afecta les condicions més beneficioses per als treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

**Article 2**  
**Vigència**

1. Els presents acords tindran una durada de dos anys, des de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre del 2011, llevat dels apartats referents al calendari laboral.
2. Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, un mes abans del seu termini.
3. Un cop denunciat, aquest Conveni continuarà en vigor fins que no se'n aconsegueixi un altre que el substitueixi.
4. Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i l'assemblea general de treballadors.

**Article 3**  
**Règim interior**

1. Els empleats de l'Ajuntament de Bigues i Riells, pel caràcter de les seves funcions estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigent.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

Pel desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3. Així mateix hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

### Article 4

#### Comissió Paritària

1. Existirà una Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades són:

- a) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.
- b) D'altres que li siguin encomanades per aquest Conveni.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per quatre persones, dos designades per la Corporació i dos per la representació del personal. Hi podran assistir-hi els delegats de les Seccions Sindicals legalment constituïdes amb veu però sense vot.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. La Comissió Paritària es reunirà un cop cada trimestre, i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

5. En cas de manca d'acord en el sí de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Conveni, així com qualsevol norma legal o de reglamentària aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetre la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

### Article 5

#### Meses específiques

Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran meses específiques sobre qüestions puntuals. Els acords als que arribin seran integrats com annex en el Conveni.

### Capítol II

#### Jornada i règim de treball

### Article 6

#### Calendari i jornada laboral

La jornada de treball en còmput anual serà l'establerta per les disposicions legals vigents. Cada any es negociarà la seva distribució i s'adjuntarà com annex en aquest Conveni, per als anys amb 366 dies s'estableix un còmput anual d'hores de 1.491 i per als anys amb 365 dies de 1.486 hores.

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

2. S'estableix una jornada màxima diària de 7 hores distribuïdes de dilluns a divendres de 8 a 15 hores, aquest horari correspon al personal d'oficines i de la brigada d'obres, per la resta de personal s'adjuntaran com annex d'aquest Conveni els corresponents calendaris laborals.

3. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats i 2 dies de descans. El personal subjecte a torns tindrà un cap de setmana de treball i un altre de festiu.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

4. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra ha de transcórrer com a mínim 12 hores.
5. La jornada de treball en còmput anual s'estableix en 213 dies per als anys amb 366 dies i 212 dies per als anys amb 365 dies, de treball efectiu x 7 hores diàries (de 8 a 15 hores).
6. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els representants dels treballadors.
7. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius del servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.
8. El personal que desenvolupi la seva dedicació en règim normalitzat, llevat el que estigui subjecte a torns o similars i aquells que es trobin sotmesos a jornades especials, realitzarà la seva jornada de treball durant els primers cinc dies de la setmana, de dilluns a divendres, en règim de jornada flexible.

L'horari ordinari tindrà dos components:

- a) Una part del temps fix, d'obligat compliment, que serà de 8.30 a 14.30 hores.
- b) Una part d'horari flexible que es podrà complir de les maneres següents:
  - De les 7.30 a les 8.30 hores.
  - De les 14.30 a les 15.30 hores.

### Article 7 Torns

1. S'efectuaran en els llocs que siguin necessaris els torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran cada any i s'adjuntarà com annex.
2. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre dos treballadors d'un mateix departament, caldrà notificació prèvia amb la suficient antelació, al cap del servei respectiu.
3. Cada any s'efectuarà un quadrant dels torns juntament amb la representació dels treballadors.

### Article 8 Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, sense perjudici de deixar desatès el servei, computables com a treball efectiu que gaudiran, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

- + de 6 hores = 30 minuts.
- + de 4 hores = 20 minuts.
- + de 3 hores = 15 minuts.

El descans en horari nocturn serà de 45 minuts.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

### Article 9 Flexibilitat

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball de 10 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

## Article 10

### Vacances

1. D'un mes natural o 22 dies laborables, que es gaudirà preferiblement durant els mesos de juliol, agost o setembre.

En el supòsit d'haver complert els anys d'antiguitat a l'Administració que es mostren a continuació, es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals:

Per 15 anys de servei: 23 dies hàbils.

Per 20 anys de servei: 24 dies hàbils.

Per 25 anys de servei: 25 dies hàbils.

Per 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils.

2. Excepcionalment les vacances es podran partir, si el servei ho permet, podent-se realitzar en dos períodes com a màxim, essent la durada mínima de 15 dies. Aquests períodes han de caure en setmanes o quinzenes naturals.

3. Amb tres mesos d'antelació de l'inici de les vacances, s'elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què gaudiran les vacances d'estiu.

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 reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

5. La situació d'incapacitat transitòria per malaltia, accident o llicència per maternitat són causa de suspensió de les vacances, les quals quedaran interrompudes a partir del dia de la declaració d'aquella. En aquests casos es pactarà el gaudir de les vacances o dels dies restants, un cop produïda l'alta del treballador.

6. El personal que per voluntat expressa de la Corporació no pugui efectuar les seves vacances en els mesos de juliol, agost o setembre i ho faci en una altra època de l'any, se li abonarà una setmana més.

## Article 11

### Control d'assistència i absentisme

Tots els empleats compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge impressor i/o a complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per a reflectir les seves incidències.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent, totes les incidències que puguin produir-se.

Es donarà cada mes a cada un dels treballadors, un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

## Article 12

### Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb el que preveu aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'Ajuntament. El Comitè d'empresa és reconegut com a òrgan assessor i consultiu en aquests temes.

L'organització pràctica dels treballs té com a objectiu general avançar cap a un nou concepte d'administració, en la qual l'actuació dels agents socials possibiliti la seva implicació en l'assoliment dels objectius d'eficàcia i rendibilitat, fets que s'han d'aconseguir a partir dels principis següents:

a) Professionalització del personal:

- Regulació i perfeccionament dels processos de selecció i promoció per a la captació dels millors recursos humans.
- Participació en l'elaboració de les ofertes públiques de treball.
- Participació en la confecció de bases, convocatòries i tribunals.
- Control de la contractació, segons la Llei 2/1991.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

- Fixació de criteris per a la promoció interna i participació en el procés.
- Creació d'un sistema que permeti la carrera administrativa.
- Estructuració dels salaris per estimular la dedicació permanent, l'esforç i l'interès dels treballadors i les treballadores en les seves tasques.
- Formació inicial i permanent.
- Foment de la participació dels treballadors mitjançant els suggeriments que tendeixen a la millora organitzativa de les seves competències.

### b) Organigrama:

- Funcions agrupades per serveis, per raó de la seva identitat i equitat.
- Unitats amb atribucions suficients per permetre:
  - Adequació escalonada de les responsabilitats.
  - Assoliments dels objectius fixats als llocs de treball, mitjançant el treball en equip.
  - Identificació del personal en un camp de treball més ampli.
  - Adequació del personal al lloc de treball més adient en funció de les seves capacitats, coneixements i disponibilitats de l'Ajuntament.
  - Major eficàcia del personal mitjançant la millora de les competències.

### c) Circuit i processos:

- Simplificació de treball i millora dels mètodes.
- Tendència a la informatització de tots els processos administratius.
- Adequació a les noves tecnologies.
- Delimitació de responsabilitats en la tramitació d'expedients.
- Delimitació de les funcions reservades als càrrecs electes.
- Millora contínua de la qualitat.

### Article 13

#### Readscripció del personal per raons organitzatives

La readscripció del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats a cobrir. En qualsevol cas, els canvis de lloc de treball del personal, determinats per la readscripció esmentada, no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària o sancionadora i s'ajustaran a les necessitats del servei i a la idoneïtat del treballador/a.

De la readscripció esmentada se n'haurà d'informar al Comitè d'empresa.

### Article 14

#### Comissió de seguiment de les modificacions dels llocs de treball

Es crea una comissió de seguiment amb l'objectiu d'estudiar i dictaminar les modificacions de la Plantilla o Relació de Llocs de Treball pel que fa als cossos, escales i categories, així com les seves retribucions complementàries.

Aquesta comissió estarà formada per:

- El regidor de Recursos Humans.
- Un membre de l'àmbit de gestió afectat.
- Dos representants del personal.

Les peticions de modificacions poden ser presentades per:

- El cap d'àrea corresponent.
- El regidor de Recursos Humans.
- Els/les representants del personal.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

## Capítol III Promoció professional

### Article 15 Promoció interna

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni té dret a la carrera professional administrativa.

La carrera professional administrativa comporta la possibilitat de progressar professionalment mitjançant diverses modalitats i es regeix pels següents principis rectoris: igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

La carrera professional administrativa ha de complir els següents requisits:

- a) Ha d'incloure tot el personal però aquest pot exercir l'opció de participar-hi o no, per tant, és universal però voluntària.
- b) Ha de considerar les especificitats i especialitats dels diferents cossos, categories, col·lectius, així com la tipologia dels serveis prestats.
- c) Ha de definir els requisits mínims per participar-hi que, en tot cas, ha d'incloure la vinculació laboral fixa amb l'Ajuntament.

Les modalitats de carrera professional administrativa són les següents:

#### 1. Carrera administrativa horitzontal en el lloc de treball.

Es desenvoluparà la carrera administrativa horitzontal en el mateix lloc de treball que s'ocupa i consisteix en la progressió de trams professionals successius, vinculada, en primer lloc, al compliment de determinats requisits com per exemple l'antiguitat, el seguiment amb aprofitament d'itineraris formatius i, en segon lloc, el desenvolupament de competències genèriques corporatives i específiques, tant tècniques com qualitatives que hauran de ser avaluades i acreditades periòdicament mitjançant un procediment establert de forma objectiva i estandarditzada que haurà de garantir la igualtat i la transparència. El procediment de valoració haurà de ser conegut per tot el personal i molt especialment per les persones que se sotmeten al procés d'avaluació.

A tal efecte, es constituirà una comissió d'avaluació de competències d'entre els components de la qual hi haurà membres de l'Àmbit de Gestió de Recursos Humans, representants dels treballadors i treballadores, membres dels diferents àmbits de gestió de l'Ajuntament, així com professionals experts en avaluació de competències.

Tant la composició de la comissió com el seu funcionament serà aprovat pel president de la Corporació.

Igualment, la comissió serà convenientment formada i capacitada per a l'aplicació d'instruments d'avaluació amb criteris d'homogeneïtat.

L'Ajuntament, a proposta de la comissió d'avaluació de competències, aprovarà el reglament de la carrera administrativa horitzontal en el lloc de treball d'acord amb els paràmetres següents:

1. La carrera administrativa horitzontal en el lloc de treball permet progressar professionalment de forma individualitzada en cinc trams diferents derivats de l'avaluació del desenvolupament de competències relatives a coneixements, habilitats, actituds, conductes, etc. definides per a cada tram. L'objectiu és millorar la qualitat del treball individual i la qualitat dels serveis que presta la Corporació.
2. La carrera administrativa horitzontal en el lloc de treball és de caràcter voluntari per la qual cosa haurà de ser sol·licitada personalment per l'interessat o interessada. S'establirà un sistema transitori d'accés en funció de determinades situacions professionals.
3. L'accés als trams serà progressiu i no es podrà accedir a un tram superior sinó s'ha accedit als altres inferiors.
4. El sistema d'accés als trams serà anual mitjançant la convocatòria corresponent que fixarà els requisits, les competències a avaluar, així com el seu procediment.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

5. Per accedir als trams professionals serà requisit ocupar un lloc de treball a la Plantilla o Relació de Llocs de Treball amb caràcter fix i amb una antiguitat determinada.

6. El reglament definirà un sistema d'assignació de tram en cas que es canviï de lloc de treball, ja sigui del mateix cos o escala o d'altres d'inferior o superior.

7. La carrera administrativa horitzontal en el lloc de treball es tindrà en compte com a mèrit, especialment en la provisió de llocs de treball per a qualsevol dels procediments que s'utilitzin.

2. Carrera administrativa vertical.

Consisteix en la provisió de llocs de treball singulars, de comandament, o, si escau, de lliure designació mitjançant els corresponents concursos o convocatòries de lliure designació.

Els concursos per a la provisió dels llocs abans esmentats consistiran en la valoració de mèrits i capacitats i es realitzaran a través de les corresponents convocatòries que establiran els requisits de participació, el barem de mèrits i altres procediments que es considerin adequats com proves, memòries, entrevistes, etc.

Les convocatòries de lliure designació consistiran en l'avaluació de la idoneïtat dels candidats als llocs a proveir per part de l'òrgan competent.

Podran proveir-se per convocatòria pública de lliure designació aquells llocs que així es relacionin a la Plantilla o Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament.

Els titulars dels llocs proveïts pel sistema de lliure designació podran ser cessats amb caràcter discrecional.

3. Promoció interna vertical.

Consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup professional a altres d'immediatament superiors, sempre que es posseeixin els requisits legalment establerts i se superin les proves corresponents.

L'Ajuntament reservarà el màxim nombre de places permeses d'acord amb la normativa vigent.

L'Ajuntament vetllarà perquè les bases de les convocatòries de promoció interna siguin homogènies i proporcionades en funció dels llocs a proveir.

El personal que es presenti a la promoció interna restarà exempt de realitzar les proves que ja hagi superat en convocatòries anteriors del mateix Ajuntament o bé se li reduirà el temari en relació a l'establert a la convocatòria general. En aquest cas, la convocatòria assignarà una puntuació determinada, tot i que els candidats poden optar per fer les proves corresponents si desitgen incrementar la puntuació.

Per a la resta de qüestions serà d'aplicació la normativa vigent establerta al respecte.

4. Promoció interna horitzontal.

Consisteix a accedir a altres cossos o escales del mateix grup professional d'acord amb els requisits i procediments establerts a la normativa vigent.

5. Mobilitat interna.

Totes les places vacants que hagin de ser cobertes s'oferiran, en primer lloc, al personal fix de l'Ajuntament del mateix cos o escala al qual pertany el lloc de treball, sempre que tinguin un any d'antiguitat en el lloc d'origen.

Mitjançant els sistemes d'informació interna es difondran el perfil i característiques del lloc de treball, així com els requisits i coneixements exigits. Durant el termini màxim de 5 dies laborals les persones interessades poden presentar la seva sol·licitud juntament amb el currículum per tal que una comissió establerta a l'efecte realitzi la selecció corresponent.

Excepcionalment, per raons d'urgència de cobertura del lloc també es podrà oferir a les persones de cossos i escales d'un grup inferior, sempre que compleixin els requisits del lloc. En cas que algunes d'aquestes persones sigui

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

seleccionada s'incorporarà al lloc restant en excedència voluntària per incompatibilitat fins al moment que es convoqui la plaça reglamentàriament.

Aquest procediment únicament s'utilitzarà si cap de les persones del mateix cos o escala han estat seleccionades per manca d'idoneïtat respecte al lloc a cobrir.

### 6. Permutes.

El personal que estigui en actiu podrà permutar el lloc de treball amb personal d'altres administracions públiques, sempre que no hagi complert 60 anys i pertanyi al mateix grup i categoria. Les places a permutar han de ser de la mateixa tipologia i han d'haver estat cobertes pel mateix sistema de provisió.

En tot cas, ha d'haver-hi un informe favorable per part dels òrgans competents de les diferents administracions.

### 7. Funcionarització.

L'Ajuntament realitzarà els estudis tècnic i realitzarà els tràmits necessaris per unificar la vinculació contractual del personal de l'Ajuntament, de manera que, llevat dels casos que preveu la normativa vigent, es puguin incorporar al règim funcional persones amb vincle laboral, sense que això suposi cap pèrdua de drets econòmics, seguint el procés legalment establert.

#### Article 16

##### Formació professional

L'Ajuntament promourà l'assistència del seu personal a cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que per les seves funcions pugui estar interessat a realitzar-los garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

S'estableixen dues vies de formació professional i reciclatge:

- a) A instàncies del treballador o treballadora.
- b) A instàncies de l'Ajuntament.

Quan el curs sigui a instàncies del treballador i tingui incidència directa en el lloc de treball que s'ocupa, l'Ajuntament es podrà fer càrrec de les despeses del cost total, fins a un màxim de 360 euros. En el cas que el curs sigui superior a 720 euros anuals, l'Ajuntament podrà pagar fins al 50% del cost total i fins a un màxim de 900 Euros.

L'Ajuntament es farà càrrec de les dietes, quilometratge i altres despeses que el curs de formació comporti.

En el supòsit de l'apartat a) les hores lectives que estiguin fora de l'horari habitual del treballador no serviran, en cap cas, per compensar o completar el mateix horari.

En el supòsit de l'apartat b) i si el curs és imprescindible per desenvolupar l'activitat pròpia del lloc de treball ocupat, l'Ajuntament es farà càrrec del 100% del cost, i el personal tindrà dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó de servei i compensació horària.

L'Ajuntament no es farà càrrec de cap despesa que correspongui a estudis universitaris reglats de grau mig, superior o doctorat, llevat que es tracti d'estudis de gestió i direcció de les administracions públiques. En aquest cas la despesa màxima que es podrà costejar és de 900 Euros.

Es podrà assistir a cursos de formació quan es gaudeixi d'excedències per motius familiars.

#### Pla Anual de Formació:

S'elaborarà un Pla Anual de Formació a on s'especificaran els objectius formatius a assolir en l'exercici i que detallarà les activitats específiques que intentaran garantir la millora dels coneixements, habilitats i actituds dels treballadors/es municipals.



Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

### Objectius:

Els objectius del Pla de Formació Anual són:

- Fomentar i millorar, de forma contínua, la qualitat professional dels recursos humans de tota l'organització, sota principis de transparència i d'igualtat per tal de poder oferir un servei òptim a la ciutadania.
- Ha de donar resposta als continguts funcionals del lloc de treball per al desenvolupament dels recursos humans i de les seves vies de promoció a través de la formació.
- Potenciar la utilització dels recursos humans i materials de l'Ajuntament en les accions formatives.

### Elaboració:

Dins d'aquest context, s'estableix el següent:

Anualment la corporació realitzarà l'estudi de les necessitats de formació professional del personal dins dels objectius estratègics de l'organització.

L'estudi i diagnosi de necessitats de l'Ajuntament de Bigues i Riells podrà inserir-se en els plans de formació contínua que aprovin i ofereixin als ajuntaments altres administracions competents.

Durant l'últim trimestre de cada any, els treballadors/es municipals, així com tots els càrrecs de comandament, presentaran a l'àmbit de gestió de Recursos Humans les seves necessitats individuals i les dels seus col·laboradors en matèria de formació.

Els cursos no incorporats de forma expressa, però que puguin tenir una relació inequívoca i directa amb el perfeccionament de les tasques encomanades a un lloc de treball, i que impliquin un enriquiment personal, podran ser incorporats en el Pla de Formació Anual.

### Accés a la formació:

Tindran accés a la formació per als treballadors/es municipals tot el personal de l'Ajuntament llevat de:

- El personal interí de menys d'un any d'antiguitat.
- El personal contractat per obra o servei.
- El personal eventual per circumstàncies de la producció o pel capítol 2 de despeses ordinàries.

### Control de la participació:

- Serà obligatori justificar la realització de l'activitat formativa mitjançant títols o certificats d'assistència o aprofitament de l'activitat.

- L'horari dels cursos s'establirà, preferentment, dins de la jornada laboral dels treballadors/es municipals. Les hores de formació prèviament determinades i directament relacionades amb el lloc de treball del participant i realitzades en dia amb consideració de festiu pel treballador es compensaran amb un increment del 25% sobre l'hora normal.

- En el supòsit que un empleat abandoni l'organització de forma voluntària, se li de descomptaran de la liquidació les quantitats corresponents a les despeses d'inscripció en les activitats formatives a les quals hagi participat durant els 3 darrers anys si excedeixen els 1.800 Euros en conjunt.

### Formadors dins de l'organització:

Els treballadors/es municipals que realitzin tasques d'ensenyament relacionades amb programes de formació corporatius promoguts per l'Ajuntament, hauran d'haver efectuat cursos que els capacitin per poder impartir activitats formatives.

Els programes de formació impartits per encàrrec de l'Ajuntament comptaran com a hores treballades i podran ser meritades en la promoció professional.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

Pressupost de formació:

Pel que fa al pressupost de formació, es tindran en compte dos elements per establir-ne el seu càlcul: increment cada any en funció de la previsió de l'IPC de l'any en curs i increment de la plantilla.

Capítol IV  
Retribucions salarials

Article 17  
Increment salarial

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat anualment mitjançant negociació amb els representants dels treballadors.

S'adequarà la nòmina en la seva estructura igual que la del personal al servei de l'Administració Pública.

Article 18  
Catàleg i valoració dels llocs de treball

La Corporació es reserva el dret a realitzar quants estudis consideri oportuns respecte la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà còpia a la representació dels treballadors.

Quan un treballador s'incorpori a un nou grup, li serà aplicat el nivell inferior de complement de destí d'aquest grup.

Cada 2 anys de permanència en un nivell de complement de destí, suposarà un increment de 2 punts del complement de destí, fins al nivell màxim que correspon al grup on es troba el treballador.

Quan un treballador ocupa una plaça de plantilla que correspon a un grup superior al que ell pertany se li aplicarà almenys el nivell mínim de complement de destí que correspongui a la plaça de plantilla que ocupa.

La permanència de 2 anys o més en un nivell de complement de destí consolida el mateix independentment de la plaça de plantilla que s'ocupi a partir d'aquell moment.

Si un/a empleat/da se li assigna la responsabilitat de coordinar un equip de persones, se li assignarà el nivell de complement de destí màxim que correspongui al seu grup.

Grup A1: tram de complement de destí 20-30.  
Grup A2: tram de complement de destí 16-26.  
Grup C1: tram de complement de destí 11-22.  
Grup C2: tram de complement de destí 9-18.  
Grup AP: tram de complement de destí 7-14.

Article 19  
Plus de nocturnitat

Es considerarà treball nocturn aquell que realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22 a 6 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

L'hora nocturna que esdevingui conforme al paràgraf anterior tindrà una retribució específica equivalent a l'increment d'un 25% del sou base que correspongui a aquest període.

Article 20  
Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el penúltim dia de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estiguessin ingressades les nòmines aquest dia, a petició de l'empleat públic, la Corporació li abonarà anticipadament la nòmina mitjançant taló bancari.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una al mes de juny i una altra al mes de desembre a salari real.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

3. Les retribucions del personal es percebran, a opció d'aquests, en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries o bé en 12 mensualitats iguals.

4. Pel personal, l'antiguitat es percebrà per triennis vençuts i s'estipula un preu de:

Grup A1: 44,63 Euros.

Grup A2: 35,71 Euros.

Grup C1: 26,82 Euros.

Grup C2: 17,92 Euros.

Grup AP: 13,45 Euros.

Els successius increments seran iguals que els establerts per la Funció Pública i estaran sotmesos als mateixos límits que el personal funcionari.

5. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes (dia 23 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre).

6. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

### Article 21

#### Serveis extraordinaris

Són serveis extraordinaris aquells que, excepcionalment i amb la deguda autorització, puguin prestar-se per sobre de l'horari setmanal habitual de cada treballador o treballadora.

Es consideraran serveis extraordinaris estructurals el temps de dedicació efectuat fora de la jornada laboral per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

S'aplicarà per a la seva determinació, tramitació i cotització, la normativa vigent pel que fa a la cotització a la Seguretat Social.

#### Limitació d'hores extraordinàries:

Els serveis extraordinaris prestats fora de l'horari normal de treball, que pugui realitzar un treballador, s'assimilaran a hores extraordinàries i no podran excedir de 80 a l'any, llevat del cas, per analogia, d'allò previst a l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, cas en què no regirà a efectes del còmput aquesta limitació horària. En tot cas, la realització d'aquestes hores resta sotmesa a control horari.

La determinació de la prevenció o reparació dels danys o sinistres correspondrà exclusivament a l'autoritat competent en la matèria, i la Comissió Paritària en les seves reunions ordinàries emetrà informe sobre els criteris aplicables a la consideració de caràcter extraordinari i urgent dels treballs.

Els caps immediats, amb el vistiplau dels directors d'Àmbit, hauran d'adreçar una petició a Recursos Humans justificant i sol·licitant l'ampliació horària del personal. Posteriorment, els caps immediats comunicaran a l'àmbit de Recursos Humans les hores efectuades fora de l'horari laboral als efectes de calcular el còmput de les compensacions horàries d'acord amb l'equivalència efectuada.

L'ampliació horària estructural d'un Àmbit haurà de donar-se a conèixer entre tot el personal del grup i/o categoria que pugui realitzar el servei. L'assignació de l'ampliació horària tindrà en compte les necessitats del servei que cal prestar i la idoneïtat de la persona que l'ha de prestar. La seva distribució es farà amb criteris d'igualtat i proporcionalitat.

Els interessats en efectuar hores extres s'apuntaran a una llista que s'exposarà en un lloc visible. En cap cas es podrà obligar a fer hores extres llevat dels casos previstos a l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas que, amb caràcter excepcional i per necessitats del servei es tramitin gratificacions extraordinàries, serà obligatori presentar una proposta o informe a l'àmbit de Recursos Humans per part del cap immediat amb la conformitat del director d'àmbit. L'àmbit de Recursos Humans resoldrà la petició a la vista de les disponibilitats pressupostàries, dels serveis prestats i amb criteris d'equitat.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

Els representants dels treballadors podran sol·licitar periòdicament una relació de les hores extres treballades i de les gratificacions extraordinàries concedides.

## Article 22

### Gratificacions i hores extraordinàries

La Corporació es compromet a estudiar durant la vigència d'aquest Conveni, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.

La compensació de les hores extres es durà a terme sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs excepte aquelles que es realitzin en festius. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme l'apartat present seran remunerades d'acord amb el següent preu:

Categ.	Ordin.	Noct.	Fest.	Fest. i Noct
A1	25,68	32,18	38,52	45,05
A2	22,11	27,65	33,16	38,72
C1	19,35	24,29	29,03	33,97
C2	17,77	22,51	26,67	31,21
AP	15,40	19,35	23,30	27,26

Aquests imports s'hauran d'actualitzar cada any segons la variació de l'IPC de Catalunya.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb dues hores de descans.
- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb dues hores i mitja de descans.
- En festius, les hores extraordinàries no es compensaran, sinó que s'abonaran sempre.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes, sempre que ho permeti el servei.

4. Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal:

- Causes de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres desperfectes extraordinaris i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural i serà compensat amb temps de repòs.

## Article 23

### Treball de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

## Article 24

### Préstec social

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 2.000 Euros, a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, essent potestat exclusiva de la Corporació la

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació en cada moment.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

- a) Malaltia greu pròpia o d'un familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- c) Aquells casos en que una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

### Article 25 Fons social

El fons social serà distribuït pels següents conceptes:

1. Una ajuda de 150,00 Euros per ulleres o lents de contacte a l'any. Les justificacions que no arribin a aquest import s'abonaran íntegrament.
2. Per tractaments odontològics, la quantitat serà del 50% de la factura fins a un màxim de 180 euros per persona i any.
3. Per aparells ortopèdics, la quantitat serà del 50% de la factura fins a un màxim de 180 euros per persona i any.
4. Per aparells audiodfons, la quantitat serà del 50% de la factura fins a un màxim de 180 euros per persona i quatre anys.

Per als quatre punts anteriors, s'haurà d'acompanyar a la sol·licitud la factura que acrediti la despesa i també la documentació acreditativa de la prescripció facultativa.

5. El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquic o sensorial, quan convisqui i depengui econòmicament d'ell, rebrà un ajut especial per aquest concepte per un import de 180,00 Euros mensuals.
6. Pel naixement d'un fill, rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 150,00 Euros.
7. En cas de matrimoni o unió de fet, s'abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada per import de 300,00 Euros.
8. Els treballadors amb fills en edat escolar rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 100,00 Euros per material escolar.
9. Tot el personal, al complir els 25 anys d'antiguitat, tindrà dret a una gratificació equivalent a una paga sencera o optar per 15 dies laborals de descans retribuït.

La concessió de la gratificació es tramitarà a petició de l'interessat.

Seràn requisits per l'acreditació del premi els següents:

- Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a la Corporació o en algun dels seus Patronats.
- Que els serveis hagin estat efectivament prestats. Es descomptaran amb aquesta finalitat els períodes de comissions de serveis en altres organismes, excedències i serveis especials o situacions similars.
- Que el període de 25 anys s'hagi totalitzat amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excedència o altres causes.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

10. La Corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir, del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials.

11. La Corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis en centres oficials o reconeguts, que tinguin relació directa amb el seu treball.

Aquest ajut consistirà a subvencionar el 50% de l'import de la matrícula fins a un màxim de 300,00 Euros.

No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

12. El personal que tingui fills entre 4 mesos i 2 anys tindrà dret a una plaça a l'Escola Bressol "La Puput" tenint en compte que es regiran pel varem de punts establerts i aprovat pel Consell de participació. Tindran dret a deixar els seus fills a les hores d'acollida, gratuïtament, per tal de complir amb el seu horari i així disminuir les reduccions de jornada i possibles substitucions de personal.

En el supòsit que les places ofertades siguin inferiors a les demandades, els infants de Bigues (siguin fills de treballadors/ores municipals o no) tindran preferència per davant dels veïns de fora, i en cas de fer-se necessari un sorteig, els fills dels treballadors municipals hi hauran de concórrer juntament amb els fills dels veïns del poble i tindran prioritat sobre els infants que tinguin la seva residència en un altre municipi.

13. Tots els empleats públics amb una antiguitat mínima de 10 anys a la Corporació rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària per una sola vegada, de 1.600,00 Euros. El personal que es jubili amb una antiguitat inferior rebrà una gratificació proporcional als anys treballats.

14. Els empleats de més de 60 anys amb una antiguitat mínima de 20 anys a l'Ajuntament podran sol·licitar l'incentiu que en funció de l'edat s'estableix seguidament. Tindran prioritat les sol·licituds en què concorrin alguna de les circumstàncies següents:

- Absentisme per malalties properes a la invalidesa, però que no són reconegudes per la Seguretat Social.
- Excedents de plantilla sense possibilitat o de difícil recol·locació a la Corporació.

De les propostes de resolució degudament motivades en que es denegui l'incentiu, se'n donarà trasllat als representants dels empleats per al seu coneixement i informe en un termini de deu dies.

Els interessats hauran de fer constar a l'Ajuntament la procedència o no de la concessió de l'incentiu prèviament a l'inici de l'expedient de jubilació davant la Seguretat Social.

Imports:

Jubilació als 60 anys: 18.030,36 Euros.

Jubilació als 61 anys: 15.025,30 Euros.

Jubilació als 62 anys: 12.020,24 Euros.

Jubilació als 63 anys: 9.015,18 Euros.

Jubilació als 64 anys: 6.010,12 Euros.

La tramitació de jubilació voluntària anticipada d'acord amb el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre jubilació especial als 64 anys i noves contractacions, no donarà dret al treballador jubilat a percebre la quantitat indicada en aquest article.

Les quantitats esmentades seran abonades en el moment de causar baixa en la Corporació.

Es limitarà la quantitat destinada a fons social segons la dotació pressupostària que consti al pressupost per a l'any 2010, i cada any aquesta partida s'adequarà tenint en compte les variacions de l' i el número de treballadors de la Corporació.

Article 26

Dietes i despeses

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

- a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b) Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.
- c) Transport en vehicle propi: Cotxe: 0,32 Euros/ Quilòmetre i Moto: 0,16 Euros/ Quilòmetre.
- d) Transport públic: l'import dels bitllets.
- e) Sempre que sigui possible, facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- f) 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.

### Article 27

#### Malalties i accidents

1. Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.
2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, presentant amb posterioritat el corresponent justificant mèdic, si s'escau.
3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonará el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa. L'Ajuntament podrà verificar quan ho consideri oportú l'estat de la indisposició, malaltia o accident mitjançant reconeixement efectuat per personal mèdic. La negativa del treballador o treballadora a sotmetre's als reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article. Així mateix, l'informe mèdic del personal designat per l'Ajuntament en què no consideri suficientment motivada la indisposició o la situació de baixa del treballador, donarà lloc a la retirada dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament.

L'Ajuntament completarà la prestació de la Seguretat Social per maternitat fins al 100% de la retribució dels treballadors o treballadores que en siguin beneficiaris, sempre que la retribució sigui superior a la base de cotització màxima establerta en cada moment per la Seguretat Social, i en funció de la qual es percebi la prestació esmentada.

4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

5. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

El Comitè de Seguretat i Salut, tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

### Article 28

#### Llicències i permisos retribuïts

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

- a) 15 dies per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció, comptats des de la data de celebració del matrimoni o l'inici de la convivència. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de dos anys des del permís anterior.
- b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de població, fins a dos dies. Amb canvi de població, fins a quatre dies. Si el canvi de domicili és d'una població fora de la província de Barcelona, 5 dies.
- c) Un dia en supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat.



Dilluns, 3 d'octubre de 2011

- d) Pel naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, 7 dies laborables ampliable a 15 dies laborables a descomptar de vacances.
- e) Per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització en centre hospitalari de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, tres dies si es produeix a la mateixa localitat i de cinc dies si és a una altra.
- f) El personal que cursi estudis podrà disposar del temps necessari per a fer els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació) sempre que tingui lloc en centres oficials. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova.
- g) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a una hora diària d'absència a la feina. Aquest període podrà ser dividit en fraccions de mitja hora, o si el treballador o sol·licités es podria reduir la jornada en una hora o bé acumulant 4 setmanes a continuació del permís de maternitat. Si el pare i la mare treballen només un d'ells podrà exercir aquest dret.
- h) El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques justificades, dins dels serveis prestats per la Seguretat Social i si són prestacions de serveis mèdics privats, s'estudiarà cada cas. Així mateix, el temps indispensable per sotmetre's a tècniques de fecundació que s'hagin de realitzar en horari laboral.
- i) El temps indispensable per assistir a reunions del centre o lloc de tractament en cas de fills discapacitats.
- j) En cas d'adopció de menors procedents de països estrangers es disposarà d'un permís retribuït d'un mes si cal per desplaçar-se al país d'origen.
- k) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.
- l) El personal que concorri a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants, en aquest Ajuntament, pel procediment d'oposició o de concurs oposició, disposarà per a preparar-se del dia immediatament anterior al de la celebració del primer exercici.
- m) Per infantament, 18 setmanes i de 20 a 24 en cas de part doble o triple. Aquestes setmanes es podran distribuir en dos períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de les setmanes que faltin. En el cas que el pare i la mare treballin a l'iniciar el període de permís per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi fins a quatre de les darreres setmanes del permís, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, llevat que en el moment de fer-se això efectiu, la incorporació al treball de la mare, suposi un risc per a la seva salut.
- n) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, dins de la jornada laboral.
- o) En el cas d'adopció o acolliment es tindran els mateixos drets que per infantament si el fill adoptat o acollit és menor de sis anys.
- p) El treballador que per raó de guarda legal tingui cura d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball d'un terç a la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions (80 o 60%, respectivament). Aquesta reducció de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altre activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.
- q) En casos degudament justificats, per incapacitat física o psíquica del cònjuge o del pare o la mare, si conviu amb el treballador, es podrà demanar també amb les mateixes condicions que el de guarda legal.
- r) Reducció de la jornada laboral fins al 50%, amb caràcter retribuït, per atendre un familiar de primer grau o parella de fet per raó de malaltia molt greu. Aquesta reducció tindrà una durada màxima d'1 mes i es podrà repartir si hi ha dos familiars del subjecte causant que prestin servei a l'Ajuntament. Amb posterioritat, es podrà disposar de 2 mesos més de permís sense retribució.
- s) Es podran acumular al permís de maternitat i paternitat les vacances d'estiu.
- t) En cas de naixement de fills prematurs o que per un altre motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el/la treballador/a té dret a absentar-se en el lloc de treball fins a un màxim de 2 hores diàries, amb la percepció de les



Dilluns, 3 d'octubre de 2011

retribucions íntegres. En aquest supòsit, el permís de maternitat es pot computar a partir de la data d'alta hospitalària del nadó. S'exclou d'aquest còmput les 6 primeres setmanes posteriors al part, de descans obligat per la mare.

u) La treballadora víctima de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social, tindrà dret a un permís retribuït de 2 mesos amb la percepció de totes les retribucions.

En cas que a l'Ajuntament treballin diverses persones familiars i sol·licitin un permís per al mateix subjecte causant, s'estudiarà el cas pel que fa als apartats que ho requereixin.

Pel que fa a les reduccions de jornada per guarda legal i per tenir cura d'un familiar al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat, serà d'aplicació el que estableixen el Decret Legislatiu 1/1997, i la Llei 6/2002, de mesures de conciliació amb la vida familiar.

En el supòsit que durant la vigència d'aquest Conveni la Generalitat de Catalunya aprovés una norma que modifiqués les esmentades reduccions de jornada o la llei de conciliació familiar, aquesta s'aplicaria amb els mateixos termes.

v) Pel personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment al respecte.

w) Nou dies de llicència per assumptes propis que es repartiran preferentment per Setmana Santa i Nadal, dins de torns fixats, i els sobrants els triarà cada empleat. S'hauran de gaudir dins del mateix exercici.

Sempre que sigui possible, el treballador vindrà obligat a sol·licitar-los amb quinze dies d'antelació com a mínim i a la fi del gaudiment d'aquests permisos s'aportará el justificant del motiu pel qual ha estat sol·licitat el permís o llicència.

En tot cas, els dies s'entenen com a dies laborables.

### Article 29

Llicència per assistència a esdeveniments col·lectius de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial o associatiu

Podran concedir-se llicències als treballadors o treballadores municipals per a l'assistència a congressos, cursos, cursets, seminaris, simposis, trobades, certàmens, col·loquis, conferències, reunions, jornades i d'altres esdeveniments col·lectius de caràcter científic, tècnic, professional, col·legial o associatiu sense pèrdua de les seves pròpies retribucions ni de la prima d'assistència, sempre que tinguin relació amb el lloc de treball. En el cas que es tracti d'un esdeveniment sense aquesta relació, es computarà com un permís recuperable.

Si les assistències fossin promogudes per l'Ajuntament perquè en tals esdeveniments es tractessin matèries del seu interès, el treballador assistent tindrà dret a l'abonament de la corresponent indemnització per dietes, despeses de viatge, d'estada i d'inscripció o altres i estarà obligat a presentar tan aviat com sigui possible un detallat informe relatiu a les experiències adquirides i a la possibilitat de la seva aplicació pràctica en interès del servei públic.

### Article 30

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors i treballadores compresos dintre de l'àmbit del present Conveni que tinguin un mínim d'1 any d'antiguitat a l'Ajuntament tindran dret a gaudir fins a 6 mesos de permís no retribuït amb dret a reserva del lloc de treball. Quan s'hagi exercit aquest dret per aquest període màxim, no es podrà tornar a sol·licitar fins transcorreguts 3 anys des de la reincorporació al lloc de treball. En cas de no haver exhaurit el termini de 6 mesos es podran demanar permisos pel temps que resti fins a exhaurir-lo, sempre que el servei no es vegi greument afectat.

En cas de permís d'estudis de directa incidència en el lloc de treball, el temps de permís es computarà a efectes d'antiguitat i podrà ampliar-se fins a 9 mesos.

De 15 dies a l'any per ajudar a qualsevol ONG legalment constituïda en l'àmbit de les seves competències.

Fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

Per atendre a un familiar fins a segon grau de consanguinitat en cas de malaltia molt greu, es pot concedir una llicència fins a 3 mesos sense retribució, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

Les llicències i permisos no retribuïts superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

### Article 31

#### Assistència jurídica i assegurances

La Corporació garantirà l'assistència als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles a motor, la cobriran les pòlisses d'assegurança dels vehicles corresponents.

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial amb motiu d'accident de trànsit no impedirà que, mentrestant, el treballador continuï cobrant el salari que tingués assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, i que l'Ajuntament pugui habilitar-lo en un altre lloc de treball, segons les necessitats del servei, tot això, sempre que la suspensió del carnet de conduir no es degui a causes imputables al conductor.

Es contractarà i mantindrà una pòlissa d'assegurança col·lectiva amb un capital de 31.890,00 Euros per mort i 63.780,00 Euros per incapacitat per empleat, amb la qual es garantirà la cobertura individual de les següents contingències:

a) Mort.

b) Invalidesa permanent amb qualsevol d'aquests graus:

1. Incapacitat permanent total per a la professió habitual.
2. Incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball.
3. Gran invalidesa.

En els casos d'invalidesa permanent total per a la professió habitual, i sempre que de mutu acord, l'empleat i l'Ajuntament concertin la continuïtat de l'empleat en un lloc de treball adequat a la seva capacitat laboral, l'empleat no podrà percebre la indemnització corresponent.

### Article 32

#### Règim disciplinari

El règim disciplinari dels empleats es regirà pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per a les normes establertes al Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de Personal al servei de les entitats locals i normes complementàries i d'aplicació.

### Article 33

#### Contractació

La Corporació aprovarà anyalment, mitjançant llur pressupost, la plantilla d'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de treballador fix i la selecció de personal, s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà un representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu i vot. L'esmentat representant haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

La creació de nous llocs de treball s'efectuarà sobre la base efectiva de la seva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no pugui proveir-se adequadament mitjançant la mobilitat i promoció interna del personal de l'Ajuntament.

Tot el personal haurà de superar els corresponents processos de selecció que es fonamentaran en criteris de transparència, objectivitat, racionalitat, adequació al lloc, publicitat i capacitat professional.

L'Ajuntament mantindrà una política favorable a l'estabilitat dels llocs de treball i no podrà mantenir contractes temporals de més de 6 mesos de durada si els llocs de treball han de tenir caràcter permanent. En aquest cas haurà d'iniciar els tràmits per proveir el lloc de forma reglamentària.

### Article 34

#### Roba de treball

Se subministraran a cada empleat públic les peces de roba que es relacionen amb les periodicitats en anys que s'indiquen a l'article 43è.

Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

No obstant, es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.

### Article 35

#### Excedències

1. El personal fix s'haurà de declarar en situació d'excedència voluntària, amb reserva del seu lloc de treball mentre duri aquesta, quan es trobi en situació de servei actiu en un altre cos o escala de les administracions públiques, o ofereixi serveis a organismes o entitats del sector públic i no els correspongui restar en la situació prevista en el punt 4 d'aquest article.

Podrà mantenir-se en aquesta situació d'excedència mentre duri la relació de serveis que la va originar. Una vegada finalitzi la relació laboral, haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim d'un mes, declarant-se, de no fer-ho, en situació d'excedència voluntària per interès particular i haurà de restar en aquesta última situació durant un mínim de dos anys.

2. També es podrà concedir excedència voluntària, al personal que ho sol·liciti per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari tenir, com a mínim, 1 any d'antiguitat al servei de l'Ajuntament.

Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 4 mesos, ni superior a 5 anys. La sol·licitud de reingrés haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies.

La concessió d'excedència voluntària quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

Qui es trobi en aquesta situació no generarà retribucions, ni els serà computat el temps que estiguin en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació.

En les resolucions per les que es declari aquesta situació s'expressarà el termini màxim de duració de la mateixa, reservant-se el lloc de treball només, durant els dos primers anys d'excedència mínima. Passats aquests dos anys, la incorporació haurà de ser per adscripció provisional. Quan el treballador que es troba d'excedència voluntària sol·liciti el seu ingrés, la Corporació mitjançant informe sobre la disponibilitat d'un lloc vacant posarà a la seva disposició un lloc de treball que s'adapti a la seva categoria professional i retribucions.

De no sol·licitar-se el reingrés en el termini indicat a la resolució de l'excedència per interès particular es rescindirà la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu. Es comptarà des de la data del seu naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Els fills que vinguin donaran dret altre cop a un nou període d'excedència.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal, reserva del lloc de treball mentre duri l'excedència i drets passius i el treballador o la treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació i reciclatge.

4. Es concedirà l'excedència per serveis especials com a conseqüència de la designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina. L'exercici de càrrec sindical a l'àmbit comarcal, provincial o superior tindrà la mateixa consideració.

Aquesta excedència dona dret a reingrés automàtic amb una prèvia petició del treballador al còmput de l'antiguitat, a la consolidació del grau personal, i a la reserva del lloc de treball mentre duri l'excedència. Si al final d'aquesta no es sol·licités el reingrés en el termini d'un mes des de la finalització del motiu pel qual va ser concedida l'excedència es passarà a la situació d'excedència voluntària per interès particular, havent de restar en aquesta última situació durant un mínim de dos anys.

5. Es podrà concedir excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de dos anys i una màxima de quinze, quan el cònjuge o amb qui conviu resideixi en un altre municipi per haver obtingut destinació definitiva en l'Administració o Entitat Pública. El personal que es trobi en aquesta situació no generarà retribucions, ni els serà computable el temps que hi estigui a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació.

6. Els treballadors o treballadores víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver hagut de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball, essent computable aquest període a efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de la Seguretat Social que siguin d'aplicació.

Quan les actuacions judicials així ho exigeixin es podrà prorrogar aquest període en tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència el treballador o treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

### Capítol V Garanties sindicals

#### Article 36 Representació col·lectiva

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels treballadors, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

#### Article 37 Seccions sindicals

1. Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics, podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i les obligacions recollides a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebrin entre la Corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

2. El delegat de la Secció sindical disposarà de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions tal com reconeix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

3. La Corporació, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual del treballador la quota sindical que s'ingressarà directament a la Central Sindical respectiva.

4. Podrà fer-se ús d'un tauler d'anuncis juntament amb els representants dels treballadors.

5. Els delegats de les seccions sindicals, tindran els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

### Article 38

#### Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc.... de tots el empleats públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni.
- c) S'assignarà a la representació del personal, una subvenció econòmica anual de fins a 300,51 Euros la qual haurà de justificar documentalment el seu destí.
- d) La Corporació facilitarà a la representació del personal i a les Seccions Sindicals, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.
- e) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 15 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.
- f) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.
- g) La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
- h) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.
- i) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions que afectin els treballadors.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà a la vegada als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

### Article 39

#### Competència i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.
- b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal, condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis.
- d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

### Article 40 Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 36 hores anuals.

1. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els representants dels treballadors.
- b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes.
- c) Un mínim d'un 40% dels empleats.

2. Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, hora, lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d) L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a dos quarts de dues de la tarda (13'30 hores), llevat en cas de vaga.
- e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
- f) Si en el termini de 48 hores no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

### Article 41 Serveis mínims

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

### Capítol VI Salut laboral

### Article 42 Salut laboral

En compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals (31/1995) l'Ajuntament de Bigues i Riells vetllarà per protegir eficaçment els seus treballadors en matèria de seguretat i salut a la feina. Els treballadors/res tenen dret a la protecció de la seva integritat física i psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene en el seu centre de treball. Així mateix tenen el deure d'observar i vetllar pel compliment de les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment. Tanmateix participaran en la formulació i el control de les mesures preventives acordades, mitjançant els seus representants legals i de l'òrgan específic de participació en aquesta matèria que és el Comitè de Seguretat i Salut.

S'adoptaran les mesures necessàries per tal que els equips de treball garanteixin la seguretat i la salut dels treballadors i es proporcionaran els equips de protecció individual necessaris per protegir-los d'aquells riscos que no es puguin eliminar. (RD 773/1997).

Els llocs de treball s'adequaran a les disposicions del RD 486/97 pel que fa a les condicions dels edificis i espais on es desenvolupa l'activitat laboral, i en especial en tots aquells aspectes que poden incidir en la seguretat i la salut dels treballadors.

L'Ajuntament promourà les accions i cursos necessaris per tal de garantir la formació dels treballadors en matèria de seguretat adaptades als riscos detectats a l'Avaluació de Riscos Laborals.

Dilluns, 3 d'octubre de 2011

L'administració tindrà cura de l'acompliment del deure d'informació als representants dels treballadors recollida en la legislació vigent dins del marc del Comitè de Seguretat i Salut.

Les actuacions preventives i plans de salut laboral s'adaptaran a cada centre de treball, es fonamentaran en l'anàlisi estadística i causal dels accidents de treball i de les malalties professionals que s'hi produeixen i en la identificació del risc. Anualment s'elaborarà una memòria d'actuacions realitzades que es presentarà al Comitè de Seguretat i Salut dins el primer trimestre de l'any i que servirà de base per a la planificació de les activitats per a l'exercici següent.

L'Ajuntament vetllarà per tal d'assegurar que no es produeix cap mena de conducta d'assetjament a l'àmbit laboral. Els casos que puguin ser tipificats d'assetjament, (moral o sexual) seran tractats d'acord amb el règim disciplinari establert i amb la participació d'un delegat de prevenció de la representació sindical, que estarà obligat a guardar la reserva de la informació de l'expedient en protecció al dret a la dignitat personal dels implicats.

L'Ajuntament garantirà als treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al seu lloc de treball, tal com contempla La Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 que estableix en el seu article 14 el dret dels treballadors a la protecció front als riscos derivats de la seva activitat laboral.

S'oferiran als treballadors els següents reconeixements:

- Reconeixements mèdics d'inici d'activitat laboral.
- Reconeixement mèdic per canvi de lloc de treball, en cas de canvi de tasques.
- Reconeixements mèdics periòdics segons els protocols establerts per a cada tasca i aprovats pel la Conselleria de Treball.
- Reconeixements mèdics de retorn després d'una baixa per malaltia comuna superior a 30 dies o d'una baixa per accident de treball.
- Tractament de personal sensible, menors de 18 anys, dones embarassades o en període de lactància, discapacitats i tots aquells treballadors que per les seves característiques biològiques, psíquiques o sensorials sigui necessari valorar si en el seu lloc de treball cal adoptar alguna mesura especial per protegir la seva salut.
- Consultes de salut a demanda del treballador si aquest considera que les condicions de la feina estan afectant la seva salut.

Els reconeixements mèdics són de caràcter voluntari llevat dels casos d'emergència sanitària per malaltia infecto-contagiosa que es pugui transmetre als companys de feina; i pels treballadors de la Policia Local, en aplicació del Decret 219/1996 del Departament de Governació de la Generalitat de Catalunya.

En la mesura que sigui possible s'adaptarà el lloc de treball a les limitacions dels treballadors per motius de salut sempre d'acord amb informe emès pel servei de Vigilància de la salut. S'informarà al CSS dels treballadors als quals s'ha adaptat el lloc de treball, els membres del qual estan obligats a guardar la deguda reserva sobre aquells aspectes que afecten la intimitat de les persones.

En qualsevol cas es vetllarà pel màxim compliment de la confidencialitat i el dret a la intimitat personal.

### Article 43

#### Vestuari

L'Ajuntament de Bigues i Riells, facilitarà a tots els empleats públic, amb jornada complerta, les peces de roba o equips de treball i vestuari que pertoquin al seu lloc de treball. A totes les persones que utilitzin ciclomotors o motos de l'Ajuntament se'ls dotarà de casc homologat (cada quatre anys), així mateix, a tots aquells que per la seva feina han de treballar habitualment al carrer encara que plogui, se'ls dotarà d'equip de pluja.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà abans del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari se'ls en lliuraran dos jocs complets.

El Comitè d'Empresa participarà decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.



Dilluns, 3 d'octubre de 2011

És obligatori per a tot el personal afectat l'ús de l'uniforme complert, en tot moment.

Les peces que es lliuraran als col·lectius, seran les següents:

a) Personal de neteja:

- Dues bates d'estiu i dues d'hivern.
- Dos parells de calçat (hivern i estiu).
- Anorac d'hivern (cada 3 anys).

b) Ordenances:

- Una americana o jersei d'estiu i un d'hivern, cada dos anys.
- 2 camises i 2 parells de calçat cada any.
- Un equip de pluja cada cinc anys.
- Dos pantalons d'estiu i dos d'hivern cada any.
- Un gec o caçadora cada quatre anys.
- Dues corbates cada 3 anys.

c) Conserges i personal de transport escolar:

- Botes d'aigua i equip de pluja cada cinc anys.
- Estiu: 2 pantalons, 1 jersei, 2 camises de màniga curta, 1 parell de calçat i 1 bata cada dos anys.
- Hivern: 2 pantalons, 2 jersis, 2 camises, 1 parell de calçat, Anorac (cada tres anys), Guants de feina (cada 3 anys) i una bata (cada 2 anys).

d) Brigada d'obres:

- Pantalons: 2 d'estiu i 2 d'hivern.
- Camises: 2 d'estiu i 2 d'hivern.
- Polos: 2 d'estiu.
- Samarretes: 2 d'estiu.
- Guants: un parell cada any.
- Jersei: un cada any.
- Calçat: 1 parell d'estiu i 1 parell d'hivern.
- 1 anorac cada tres anys.
- Per situacions que ho requereixin a les taquilles de la brigada es disposarà de 5 vestuaris reflectants, 2 vestuaris protectors i 1 pantalons amb peto protector.

e) Monitors i coordinador d'Educació física: dos xandalls, un anorac, dos parells de sabatilles esportives, dues samarretes i uns pantalons d'estiu cada any.

f) Treballadores familiars: 2 bates cada any i 1 parell de socs de goma.

g) Tècnics i inspectors d'obres: Un parell de botes, un impermeable i un casc.

A tot el personal que faci servir vehicles municipals se'ls dotarà del corresponent peto reflectant.

El personal que realitzi Plans d'Ocupació se'ls hi proporcionarà peces de roba en funció de la tasca concreta a realitzar i el període en què duri la prestació de serveis.

### ANNEX I ESCOLA BRESSOL

Es prepararà un Reglament de funcionament del servei, conjuntament amb la representació del personal i quan estigui aprovat s'adjuntarà com annex I d'aquest Conveni.



Dilluns, 3 d'octubre de 2011

---

### ANNEX II BRIGADA D'OBRES

Es prepararà un Reglament de funcionament del servei, conjuntament amb la representació del personal i quan estigui aprovat s'adjuntarà com annex II d'aquest Conveni.

### ANNEX III POLICIA LOCAL

Es prepararà un Reglament de funcionament del servei, conjuntament amb la representació del personal i quan estigui aprovat s'adjuntarà com annex III d'aquest Conveni.

Barcelona, 19 de juliol de 2011  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès