

Generalitat de Catalunya

Kilometraje: 0,073 EUR/km para moto.

1/2 dieta: 19,23 EUR.

Dieta entera: 40,87 EUR.

Alojamiento: 50,49 EUR.

Dieta asistencia curso/jornada: 8,41 EUR.

En lo restante se estará a lo dispuesto expresamente en el acuerdo de la mesa sectorial del 2008.

Carrera profesional y evaluación del desempeño

Se estará a lo dispuesto expresamente en este Acuerdo sectorial de Policía Local.

Barcelona, 15 de gener de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010000206

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 13 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 4 d'agost de 2009 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0804622).

Atès que en data 4 d'agost de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la ins-

cripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0804622) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 4 d'agost de 2009 i en l'expedient 08/0136/08 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0804622) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

RESOLC

Rectificar la Resolució dictada per aquests Serveis Territorials en data 6 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0037/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0813422) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CORBERA DE LLOBREGAT PER A L'ANY 2009

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació i naturalesa de l'acord

Aquest Acord és d'aplicació al personal contractat en règim laboral (temporal, indefinit o fix) de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat.

La naturalesa d'aquests pactes tenen la consideració de Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament.

Article 2. Vigència

Aquests pactes són vigents des del primer de gener de l'any 2009 i han de ser signats

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AIGÜES DE MANRESA, SA, PER A L'ANY 2009

Assistents

Representació empresarial: Josep Alabern Valentí i Antonio Peña Carmona.

Comitè d'Empresa: Ricard Frías Gómez, Ivan Silvestre Gorrioz, Josep Rusca Canal, Josep M^a Zaragoza Bueso, José Luis Bayo Serrano, Marta Grau Braquets, Marta Figuls Prat i Josep M^a Macia Bajona.

Reunits a la seu social de l'empresa a Manresa essent les 9.30 hores del 25 de febrer de 2009, els representants de l'empresa i dels treballadors abans esmentats,

Acorden:

1. Prorrogar el Conveni col·lectiu de l'empresa que finalitzava el 31 de desembre de 2008 fins al 31 de desembre de 2009.

2. Ambdues parts es comprometen a presentar aquest Acord a la Delegació de Treball.

Barcelona, 13 de gener de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010000205

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 15 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 6 de juliol de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0813422).

Atès que en data 6 de juliol de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per a l'any 2009 (codi de conveni núm. 0813422) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

per les parts i aprovats pel Ple de l'Ajuntament.

Article 3. Durada

És d'un any, això és, de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2009, a revisar anualment.

Article 4. Pròrroga, denúncia i revisió

4.1 Aquests Pactes es consideren prorrogats per períodes d'un any si cap de les parts no els denuncia amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'acabament de la seva vigència.

4.2 La denúncia pot efectuar-la qualsevol d'ambdues parts per escrit.

4.3 La revisió dels presents Pactes s'articula de la manera següent: en el termini màxim d'un mes des de la recepció de la corresponent comunicació es constituirà la comissió negociadora. La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació, establint-se entre ambdues parts un calendari. Mentre duri la negociació i fins a la signatura dels nous Pactes continuaran vigents totes les clàusules del present, fins i tot en el cas que hagués excedit el termini del seu venciment.

4.4 En cas que l'acord no sigui denunciat, es prorrogarà per períodes anuals un cop arribada la data del seu venciment, mantenint-se vigent la totalitat del seu contingut.

Article 5. Comissió paritària

Es constituirà una comissió paritària de

Generalitat de Catalunya

seguiment d'aquest Conveni per al seu control i desenvolupament entre els representants de l'Ajuntament i els delegats de personal.

La Comissió Paritària està integrada per: l'alcalde/essa o tinent d'alcalde o persona en qui delegui, i el regidor delegat de governació, com els representants de l'Ajuntament, i un/a delegat/da de cada llista i regim laboral amb representació sindical a l'Ajuntament com a representants dels treballadors, com assessors poden intervenir els caps d'àrea, secció, servei i/o departament.

En el termini de quinze dies següents a l'aprovació d'aquestes Pactes per part del Ple de l'Ajuntament i dels seus delegats de personal, es constituirà una comissió paritària de control seguiment, interpretació i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquests Pactes.

La Comissió es reunirà tants cops com sigui necessari a petició de qualsevol de les parts i tindrà les següents funcions:

1. Interpretació del text del Conveni i de la seva aplicació.

2. Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el Conveni. Els acords presos en el si de la comissió paritària vinculen les dues parts.

3. Vigilància i seguiment d'allò acordat en aquest Pactes.

4. Mediació i conciliació en les conflictes de caràcter individual i col·lectiu plantejats dins l'àmbit d'aquests Pactes.

5. Totes aquelles activitats que tendixin a una major eficàcia pràctica dels Pactes, o establertes en el seu text, o que se li puguin atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.

6. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta dels acords entrarà en vigor. En aquests supòsits, i fins l'elaboració d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada, s'aplicaran les normes contingudes en els anteriors Pactes.

El règim de funcionament de la Comissió serà:

a) Les reunions amb caràcter ordinari tindran una periodicitat mínima semestral. Les extraordinàries a petició de qualsevol de les parts. De totes les sessions se n'estendrà l'acta corresponent que recollirà els acords adoptats.

b) Aquesta Comissió Paritària s'ha de constituir en un termini màxim de quinze dies a partir de la signatura d'aquests Pactes.

c) La Comissió Paritària pot utilitzar els serveis d'assessors amb veu i sense vot.

d) Tots els acords de la Comissió Paritària requereixen el consens d'ambdues parts. Les qüestions sobre les quals no hi hagi acord es podran sotmetre al criteri d'un àrbitre com pot ser el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

Capítol II. Condicions econòmiques i professionals

Article 6. Increment anual de les retribucions

L'increment general de les retribucions, per a tots els anys de vigència dels presents Pactes és la que estableix la Llei de pressupostos de l'Estat.

Es voluntat de l'Ajuntament que, dins el període d'aplicació d'aquests Pactes, l'increment anual en les retribucions dels seus empleats pugui anar-se ajustant a l'increment real de preus de consum, al que s'afegirà l'increment de l'IPC més favorable al treballador quan sigui superior a l'increment establert per la Llei.

En el 2009 amb aplicació a la plantilla pressupostària del 2010, es procedirà a la valoració dels llocs de treball per tal de permetre l'adequació dels salaris a les condicions previstes en aquests acords. D'aquesta valoració se'n faran les oportunes revisions periòdiques.

Es voluntat de l'Ajuntament i dels representants dels treballadors, l'aprovació d'un paquet de mesures encaminades a la millora del clima laboral, mitjançant la motivació i la professionalització del personal. L'Ajuntament podrà establir clàusules de responsabilitat concreta que hauran de ser compensades econòmicament.

Tot el procés de valoració de llocs de treball i la política retributiva a aplicar amb posterioritat i com a conseqüència de la mateixa, serà consensuada amb la representació sindical.

Article 7. Gratificacions per serveis extraordinaris

Aquest article s'entén exclusivament per a les hores extraordinàries. S'ha de tenir en compte si es realitzen en dies feiners, festius o en hores nocturnes i diürnes. En general s'ha de tendir a la supressió de les hores extraordinàries i no s'efectuaran més hores de les que preveu la Llei.

1. Conscients, les parts signants d'aquests Pactes, de la importància de regular aquest tipus de serveis i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació. Es tendeix a suprimir les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió total i absoluta de les hores extraordinàries habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin utilitzar les diverses modalitats de contractació temporal o parcial previstes legalment o reglamentària, de les hores extraordinàries, limitant-se a supòsits de necessitats eventuais, casos de emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

2. En el supòsit de causes imprevistes per malaltia o accident, canvi de torn de treball, manteniment d'instal·lacions o serveis, etc., s'ha de procurar d'utilitzar les modalitats de contractació temporal o parcial de manera preferent a la realització d'hores extraordinàries pel personal de d'aquest Ajuntament.

En el sentit exposat en l'apartat 1r, sempre

que el personal al servei de l'Ajuntament, considerat per col·lectius funcionals, hagi totalitzat, o es prevegi que ha de realitzar un nombre d'hores extraordinàries igual o superior al total anual d'hores que correspon a la dedicació normalitzada vigent a l'Ajuntament, l'àrea, Servei o Secció a qui correspongui té l'obligació, previ el corresponent estudi, d'incorporar a l'avantprojecte de pressupost de l'any següent la creació en plantilla de tants llocs de treball del mateix col·lectiu funcional com el resultat obtingut en dividir el nombre global d'hores extraordinàries pel nombre d'hores anuals que componen l'esmentada dedicació.

3. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat, amb caràcter voluntari, que excedeixi de la jornada habitual, excepte en aquells llocs de treball que tinguin assignat un complement específic que porti implícita una major dedicació horària.

4. La realització i el pagament d'hores extraordinàries requereix, amb caràcter preceptiu i previ, la següent tramitació, que s'ha d'efectuar a través del servei de Recursos Humans:

a) Proposta motivada emesa pel/per la cap de l'àrea, servei o secció corresponent, on forçosament ha de constar la tasca concreta a realitzar, el nombre de persones necessàries, el període i les hores que s'han de realitzar valorades econòmicament. De les propostes presentades s'ha de donar compte la comissió paritària.

b) Decret d'alcaldia, si escau, autoritzant la seva realització.

c) Justificació de les hores realitzades, desglossades per períodes, tasques realitzades i nombre d'hores per persona, certificat en d'impres oficial pel/per la responsable de l'àrea, Servei o Secció.

d) En casos de força major, els apartats a i b, s'han de substituir per un informe immediatament posterior a la realització, presentat a l'àrea de Recursos Humans, juntament amb la justificació pel/per la responsable que ha ordenat realitzar-les.

e) En tots els supòsits, el pagament s'ha d'efectuar previ decret d'alcaldia.

5. Trimestralment, la comissió paritària ha d'analitzar, en base a un informe de l'àrea de Recursos Humans, les propostes corresponents, per tal de donar adequat compliment a allò que es preveu en els apartats anteriors.

6. Les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament d'acord amb el que estableix el punt 6è de la plantilla pressupostària aprovada per a l'exercici 2009 (annex II).

7. El treballador pot escollir compensar les hores extraordinàries amb temps de repòs, prèvia comunicació al responsable de l'àrea/servei/secció i sempre que no se'n vegi afectat el servei. La compensació per temps s'ajustarà al següent:

a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable s'ha de compensar amb dues hores de descans.

b) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna s'ha de compensar amb

Generalitat de Catalunya

dues hores i mitja de descans.

c) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu i nocturna s'ha de compensar amb tres hores de descans.

A aquests efectes, té la consideració d'hora nocturna la treballada entre les 22.00 i les 6.00 h, i hora festiva és la treballada els dissabtes, els diumenges i els festius del calendari laboral.

Les hores de descans acumulades per aquests motius es poden gaudir juntament amb d'altres períodes podent-se gaudir durant els quatre mesos següents a la realització de les mateixes.

8. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i s'han d'abonar en nòmina un cop determinades, en un termini màxim de dos mesos.

9. En el cas d'assistència als Jutjats fora de les hores de feina s'abonarà econòmicament el corresponent a 4 hores, sempre que la compareixença es derivi de la pròpia tasca professional.

Article 8. Complement de productivitat

Per tal de retribuir l'especial rendiment, l'interès i la iniciativa que el treballador aporti en el seu treball, es crea un fons anual per tota la plantilla del personal (funcionari i laboral) de 180.000 EUR, distribuït entre les diferents partides pressupostàries destinades al complement de productivitat.

Aquest fons retribueix els conceptes anteriors, que s'han d'apreciar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb el lloc de treball i els objectius assignats a cada lloc per l'alcaldia, a proposta de la comissió paritària.

La determinació dels criteris de distribució i d'aplicació d'aquest complement seran consensuats amb la representació sindical.

Article 9. Llicències per malaltia

Pel que fa a les llicències per malaltia, el col·lectiu estarà al que disposi la legislació vigent aplicable a la matèria.

Article 10. Jornada de treball i calendari laboral

10.1. Jornada i horari de tot el personal excepte la Policia Local.

La jornada de treball del personal laboral, de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat, serà de 8.00 a 15.00 h de dilluns a divendres, sent un total màxim de 1.568 hores anuals.

Annex Policia Local

El col·lectiu de conseres i ordenances dels equipaments escolars perllongarà la seva jornada fins un total màxim de 1.656 hores anuals, de les quals una part serà compensada en dies de descans entre el 15 i el 31 de juliol i la resta serà retribuïda de forma especial com als altres col·lectius.

El personal laboral pot realitzar la seva jornada amb flexibilitat horària. La presència

obligada, en cas d'acollir-se a la flexibilitat horària, serà de 9.30 a 14.00 hores, la resta d'hores setmanals de jornada ordinària es poden recuperar fora de l'horari laboral de dilluns a divendres entre les 8.00 i les 20.00 h.

10.2. Policia Local (Annex I)

10.3. Calendari laboral

Les festes anyals seran les regulades pel calendari de treball de la Generalitat de Catalunya, és a dir, dues festes locals i dotze d'estatals. Les festes locals seran les que es fixin des del mateix Ajuntament.

Article 11. Vacances, llicències i permisos

Al personal laboral se li aplica el mateix règim de llicències i permisos que al personal funcionari.

Qualsevol millora que es pugui donar en el futur per disposició legal relacionada amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar és d'aplicació, per igual, al personal laboral i funcionari.

1. Les vacances del personal tindran una durada de 23 dies laborables. S'iniciaran en dia feiner i, a efectes del còmput de vacances, els dies laborables s'entenen de dilluns a divendres. Els períodes de vacances s'establiran segons els criteris següents:

a) El personal d'oficines farà preferentment les vacances durant els mesos d'estiu (de juny a setembre).

b) El personal de la Policia Local gaudirà de vacances entre els mesos de juliol, agost i setembre, amb el criteri de rotació, podent ampliar-les també als altres mesos de l'any sempre que les disponibilitats de personal ho permetin, i amb el corresponent informe favorable del cap de departament i/o cap de la Policia Local.

c) Els plans de vacances han d'estar aprovats l'1 de maig de l'any en curs, sense perjudici de possibles variacions.

d) Les vacances es poden dividir en períodes mínims d'una setmana, en cas que sorgeixin conflictes a l'hora d'elegir el període de vacances, aquests s'han de resoldre, dins de cada Secció o Servei, atenent criteris de rotació en l'elecció del torn de vacances anterior.

e) Al període de vacances s'hi pot acumular un dia d'assumptes propis, previ informe favorable del cap d'àrea, servei o secció.

f) En els casos de jubilació i altres de caràcter excepcional les vacances poden realitzar-se fora dels períodes assenyalats, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

g) Cas que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal iniciada abans del gaudi de les seves vacances anuals (independentment de quan hagin estat fixades) i continuï durant el seu període de vacances, aquestes es podran gaudir un cop recuperada l'alta mèdica i dins del correspo-

nent any natural.

3. Policia Local (Annex I)

Tots els caps d'àrea, servei, secció o departament i el de la Policia Local han de presentar el pla de vacances abans de l'1 d'abril, el qual ha de respectar els criteris precedents. Abans d'aprovar els plans de vacances previstos s'escoltarà als representants del personal. En cas de sorgir alguna discrepància puntual es sotmetran a la consideració de la comissió paritària.

4. Durant l'any natural tot el personal pot gaudir dels dies d'assumptes personals retribuïts que els corresponguin, sent nou dies els mínims de dies a gaudir (amb l'opció de gaudir-los per fraccions horàries), podent-ne allargar llur gaudi fins el 31 de gener de l'any següent. A més, dels torns precedents, i en tots els casos, els assumptes personals s'han de demanar amb una antelació mínima de 2 dies i màxima de 15, i es concediran sense més limitació que les necessitats del servei. Les coincidències en perjudici del servei es dirimiran per rotació entre els interessats amb la presència del cap corresponent i els delegats de personal. Quant a la Policia Local, el nombre mínim d'agents per torn serà de tres.

En el moment de complir el sisè trienni es té dret al gaudi de dos dies addicionals d'assumptes personals a lliure disposició, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau.

Els treballadors/es amb contracte parcial gaudiran de la part proporcional d'acord amb el seu contracte.

5. El dret de gaudi de dies per assumptes personals és proporcional a la data d'ingrés durant l'any.

6. Els caps dels Departaments notificaran els torns de Setmana Santa i Nadal a l'alcaldia, amb un mínim de 15 dies d'antelació. Qualsevol dubte o discrepància serà dirimida per la comissió paritària.

7. El 24 i 31 de desembre les dependències municipals de l'Ajuntament romandran tancades i tenen la consideració de festiu pel personal de l'Ajuntament a excepció de la policia d'acord amb l'annex I.

8. Als efectes d'aquests Pactes, els graus de consanguinitat i afinitat, i la resta de llicències són les que s'especifiquen a continuació:

Línia recta descendent i ascendent: cònjuge/parella de fet, pares i fills (primer grau); avis i nets (segon grau) i besavis i besnets (tercer grau).

Línia col·lateral: germans (segon grau); nebots i oncles (tercer grau) i cosins germans (quart grau).

Parents per afinitat: sogres, gendres i joves (primer grau); cunyats (segons grau) i nebots i oncles (tercer grau).

Altres llicències:

a) Matrimoni o parella de fet:	15 dies naturals.	c) Intervenció quirúrgica i/o malaltia greu d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (inclòs parella de fet	3 dies laborables amb lliure disposició dins dels 10 dies següents al de la intervenció.
b) Naixement d'un fill	5 dies laborables a partir del mateix.		

Generalitat de Catalunya

d) Defunció i enterrament de familiars	2 dies fins a segon grau de consanguinitat o afinitat sense desplaçament. 3 dies amb desplaçament.	f) Assistència a casaments de familiars fins al quart grau del treballador en dia feiner	1 dia
e) Enterraments de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat	el temps indispensable dins de la població. 1 dia si és a més de 100 km	g) Assistència a bateigs i comunions de familiars fins al segon grau	1 dia
		h) Trasllat de domicili:	2 dies dins de la localitat 3 dies fora de la localitat

Durant el temps indispensable en els casos següents:

1. Per assistir a exàmens oficials, aportant comprovant.

2. Per matriculacions i gestions oficials o en altres institucions, en horari de dilluns a divendres.

3. Visites mèdiques de l'interessat i acompanyament de familiars fins al segon grau de consanguinitat, inclòs el cònjuge o parella de fet, dins de l'horari de treball.

4. Per citacions judicials o d'organismes oficials.

5. Per enterraments de caràcter oficial en el propi municipi o d'un company de treball d'acord amb el/la responsable de l'Àrea/Servei/Secció.

6. El permís de lactància es d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. 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. El període del permís de lactància s'inicia un cop finit el permís per maternitat té una durada màxima de 12 mesos.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment de l'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

9. El contingut d'aquest article es fa extensiu a les parelles de fet i de dret en igualtat de condicions, independentment de l'orientació sexual de les mateixes.

Article 12. Dietes, quilometratges i desplaçaments

Quan el personal hagi d'efectuar actuacions relacionades amb la seva tasca professional, o per l'assistència a cursos, seminaris i altres que siguin d'interès de l'Ajuntament, té dret a percebre dietes. Així mateix, quan per motius professionals o de formació, el personal utilitzi el seu vehicle particular per als desplaçaments, té dret a percebre una compensació econòmica en concepte de quilometratge.

L'import de les dietes i del quilometratge seran les establertes a les bases d'execució del pressupost anual, més l'import de 0,17 EUR per quilòmetre al que s'afegirà l'increment de l'IPC més favorable al treballador quan sigui superior a l'increment establert per la llei.

Article 13. Assistència jurídica i comunicacions

1. L'Ajuntament facilita assessorament i

defensa jurídica al seu personal, sempre que l'actuació judicial de que es tracti derivi de l'acompliment de les seves funcions i com a conseqüència de l'exercici legítim del seu càrrec.

2. S'ha de donar a conèixer als delegats de personal, per part de! departament de personal, tota aquella informació que es publiqui en el *Boletín Oficial del Estado* i *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* que pugui afectar al personal de l'Ajuntament.

3. Sempre que la compareixença es derivi de la pròpia tasca professional a Corbera de Llobregat, s'abonarà el corresponent a 4 hores extraordinàries en el supòsit que la citació judicial coincideixi amb hores lliures de servei.

4. Annex Policia Local.

Article 14. Plantilla de personal i promoció interna

L'Ajuntament es compromet a potenciar la promoció interna del seu personal i a donar prioritat a l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria.

En sentit ampli, s'entén per promoció interna el dret del personal d'accedir a d'altres places, escales o subescales immediatament superiors a l'ocupada.

L'Ajuntament ha de facilitar la promoció interna d'accés a categories escales i subescales d'un grup de titulació i a un altre immediatament superior, reservant, en l'oferta de treball públic anual, el màxim percentatge legalment establert per a promoció interna.

Els requisits exigits per a prendre part en els torns de promoció interna són: disposar de la titulació exigida, tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala o subescala, estar en servei actiu a la mateixa administració, serveis especials o altres situacions que legalment ho permetin i superar un curs de formació, amb la finalitat de garantir l'adequació del personal concursant, als treballs dels llocs de treball de promoció.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna serà el concurs, excepte en aquells suposats en què la legislació estableixi un altre sistema diferent.

Per al personal de la Policia Local són d'aplicació, per a participar en la promoció interna, els requisits exigits anteriorment i el sistema d'accés serà el de concurs oposició d'acord amb el que es disposa a l'article 30 de la vigent llei de policies locals de Catalunya.

L'Ajuntament es compromet a, en els suposats d'adscripció a llocs de treball que no impliquin prefectura, elaborar i aprovar unes bases de caràcter restringit on s'hi

podran acollir totes aquelles persones que compleixin els següents requisits:

1. Ser funcionari en propietat d'aquesta entitat local.

2. Pertànyer al mateix grup de titulació i a la mateixa escala o subescala.

3. Tenir una antiguitat mínima de 2 anys

Quan algun treballador realitzi, en un període superior a un mes, funcions que corresponguin a categories superiors, percebrà les retribucions que legalment li correspongui, a més de les gratificacions que s'acordin.

Quan es produeixi una vacant en un col·lectiu on es realitzin torns, jornades partides, diferents horaris, etc. i legalment no hi hagi impediment, amb anterioritat a la convocatòria per a cobrir, aquesta vacant, es posarà en coneixement del conjunt del col·lectiu per tal de possibilitar la mobilitat interna. En els casos de concurrència s'optarà per criteris objectius basant-se en el concurs de mèrits.

Article 15. Tribunal qualificador

En els tribunals qualificadors que es constitueixin per a la realització de qualsevol prova selectiva de personal, es garantirà la presència d'un delegat del personal que, tot i no integrar-se en el tribunal, tindrà veu respecte de totes aquelles qüestions relatives a la bona marxa i realització de les proves que no atenyin a la tasca estrictament valorativa de les mateixes.

Article 16. Mobilitat del personal funcionari i segona activitat

La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament. L'Ajuntament ha de valorar la situació en què es trobi aquell personal que, per la seva condició física o psíquica, precisi d'un altre tipus de treball, adscriuint-los a d'altres llocs més idonis. Pel que fa al personal de la Policia Local, per a aquests efectes, s'ha d'estar a allò que determina el reglament orgànic del cos. Els expedients de segona activitat s'han resoldre en el termini de tres mesos des de la sol·licitud corresponent, termini que pot ésser prorrogat motivadament fins a tres mesos més.

Article 17. Formació professional

D'acord amb l'establert a l'article 144 del Decret 214/1990 de 30 de juliol, el personal afectat per aquests Pactes té el dret i el deure de mantenir, actualitzar i/o perfeccionar els coneixements i les aptituds adequats al lloc de treball que ocupa. Així mateix, l'Ajuntament està obligat a fomentar i facilitar la formació del personal.

La formació impartida ha de ser coherent

Generalitat de Catalunya

amb les polítiques de personal i amb el sistema de gestió de l'Ajuntament i ha d'emmarcar-se en un programa de millora de l'organització.

És necessari avaluar la formació feta, els resultats que ha tingut a l'Ajuntament i fins hi tot l'impacte en els serveis que reben els ciutadans, amb l'objectiu de millorar la formació i la seva eficàcia.

És per això, que els signants d'aquest acord, són conscients que cal planificar les accions a realitzar d'acord amb les necessitats detectades tenint en compte l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.

L'Ajuntament i els delegats de personal signants d'aquests Pactes, manifesten que:

a) La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'administració pública i és un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració del personal d'aquest Ajuntament, i és un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la mobilitat i la promoció.

b) Dins del marc dels acords nacionals en matèria de formació contínua, la coparticipació de l'Ajuntament i dels delegats de personal en planificar, gestionar i impartir la formació a l'Ajuntament, és la millor garantia per a una més gran eficàcia quant als seus resultats, a fi d'oferir a la ciutadania uns serveis públics de qualitat, en constant consolidació, progressió i modernització.

En aquest context, la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació professional. En conseqüència, i de conformitat amb l'esmentat acord, l'Ajuntament es compromet a ampliar substancialment les accions formatives passant la formació a primer pla i a facilitar la formació professional mitjançant les següents mesures concretes:

a) Concessió de permisos retribuïts:
- per tal de concórrer a exàmens finals i proves d'aptitud i avaluació per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals.

- un permís de fins a 30 hores anuals per cursar dins de la jornada laboral estudis amb titulació oficial o similar, sempre que aquests tinguin relació amb les tasques a desenvolupar en aquesta corporació.

b) Potenciar l'assistència a cursos de perfeccionament professional, el contingut dels quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball o amb la carrera professional dins l'administració.

c) Concessió de permisos no retribuïts d'un màxim de 3 mesos per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, sempre que la gestió del servei o l'organització del treball ho permetin.

Es crearà una comissió mixta entre Ajuntament i delegats de personal per acordar un pla de formació per als anys de vigència dels presents Pactes, conforme als criteris de l'acord signat pels sindicats amb el MAP.

Cal planificar les accions a realitzar d'acord amb les necessitats detectades tenint en compte l'estratègia de l'organització i partint dels coneixements, capacitats i aptituds del personal.

Es dotarà la partida pressupostària amb un import suficient per garantir la formació i el perfeccionament del personal.

Per a la Policia Local es garantiran dues pràctiques de tir anyals.

Article 18. Revisió mèdica i vacunació anyal

L'Ajuntament, a càrrec seu, ha de proporcionar anyalment un reconeixement mèdic a tot el personal, dins les hores de treball, en concordança amb el mapa de risc que s'estableixi. Els resultats obtinguts s'envien directament des del centre de revisió a l'Ajuntament en sobre tancat fent-se el lliurament d'aquesta manera al treballador, exceptuant aquells casos que comportin risc de contagi, que són notificats directament a l'Ajuntament.

El personal de nou ingrés pertanyent a la Policia Local, així com tot altre agent quan es consideri que existeixi risc de contagi en el desenvolupament de les seves funcions, a petició pròpia podrà ser vacunat contra l'hepatitis B o d'altres malalties contagioses.

A petició de qualsevol treballador que desenvolupi tasques amb risc de contagi de malalties podrà fer-se les anàlisis oportunes per estalviar el desenvolupament de les mateixes, quan es cregui oportú.

Article 19. Vestuari i equipaments especials

L'Ajuntament ha de lliurar el vestuari suficient per al desenvolupament del seu treball als agents de la Policia Local, als membres de la brigada municipal i de la brigada forestal, així com als conserges dels equipaments municipals.

El personal de serveis tècnics, serveis socials, urbanitzacions i medi ambient i salut pública, quan hagin de realitzar la seva tasca fora de les oficines, rebran el vestuari i el material necessari segons la feina que es tracti.

La reposició en cas de no estar determinada es farà segons l'estat de cada peça quedant supeditada a les necessitats reals de cadascú i sota la supervisió del responsable de l'àrea/servei/secció.

Policia Local (Annex I)
Brigades (Annex III)

Article 20. Carnet de conduir

L'Ajuntament es farà càrrec de les despeses degudament justificades de les renovacions del carnet de conduir necessàries pel servei que presti cada col·lectiu dins la seva tasca professional:

Policies locals
Conserge
Notificador
Visitadors d'obres
Tècnics de medi ambient
Serveis socials
Servei de salut pública

Tot aquell servei que faci ús habitual de vehicle.

Article 21. Salut laboral/constitució del comitè de seguretat i salut

1. En totes les matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball és d'aplicació la Llei de Prevenció de riscos laborals. Durant la vigència del Conveni s'establirà:

La Constitució d'un Comitè únic de Seguretat i Salut, integrat pels delegats de Prevenció, tant funcionaris com laborals, i per representants de l'administració paritària.

L'Elaboració del mapa de riscos laborals.

Declarat constituït permanentment el Comitè de seguretat i salut en el Treball, estarà compost per tants delegats de prevenció com corresponguin, d'acord amb el nombre de treballadors, nomenats a proposta de i entre els representants del personal, i per igual nombre de representants de l'Ajuntament.

En les reunions del Comitè de seguretat i salut participen, amb veu però sense vot, els delegats de personal i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix el paràgraf anterior. Poden participar, en les mateixes condicions, els treballadors de l'empresa que comptin amb una especial qualificació o informació respecte a les qüestions que es debaten en aquest òrgan, així com tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions.

2. Les competències de l'indicat Comitè són les assenyalades en l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les normes contingudes en la instrucció de 26.02.96 de la Secretaria de l'Estat per a l'Administració Pública i la normativa complementària en vigor.

3. El Comitè disposarà dels seus propis assessors en relació amb les seves competències. L'Ajuntament ha de facilitar tota la informació necessària perquè aquests assessors puguin acomplir la seva funció i ha de permetre que realitzin els estudis que estimin pertinents, tant de medi ambient de treball com de les condicions de seguretat i higiene i de l'estat de salut dels treballadors. Les competències i facultats dels delegats de prevenció són les assenyalades en l'article 36 de la Llei 31/1995.

4. El nomenament dels membres d'aquest Comitè correspon a l'alcalde, essent vinculants les propostes de l'apartat primer d'aquest article.

Capítol III. Condicions socials

Article 22. Ajuts familiars

Els treballadors amb fills de 0 a 18 anys rebran un ajut econòmic fix per fill de 90 EUR al gener amb l'aportació del llibre de família (fotocòpia) a Recursos Humans.

Article 23. Ajuts socials per pròtesis.

S'estableixen pel personal afectat en aquests Pactes i els seus fills menors de 18 anys en concepte d'ajut social:

Per la primera i successives pròtesis de qualsevol tipus no cobertes per la seguretat social que precisin, per estricta prescripció facultativa, i sempre limitades a la unitat, un ajut del 50 per 100 del seu import fins el límit màxim per any de 600EUR.

En el cas d'ulleres graduades l'ajut es limita a l'import dels vidres i/o lentilles, també

Generalitat de Catalunya

fins el límit màxim per any de 200 EUR. Així mateix hi ha la possibilitat de rebre un ajut de 600EUR per les despeses ocasionades per intervencions quirúrgiques destinades a pal·liar o corregir malalties oculars i/o defectes de visió. L'import s'atorgarà per ull intervingut.

Respecte de les pròtesis dentals, els ajuts es limiten a aquells coberts per la pòlissa d'assegurança que l'Ajuntament té subscrita amb l'entitat sanitària l'Aliança i en les quanties que la mateixa cobreixi. En el supòsit necessitat de pròtesis dental per pèrdua dentària o aparells d'ortodòncia es podrà rebre un únic ajut per any de 600 EUR.

Article 24. Gratificacions per 25 anys de servei

Es concedirà una gratificació extraordinària igual a una mensualitat total dels havers bruts al personal que compleixi 25 anys de servei efectiu.

Article 25. Jubilació

Dins del mes en que es produeixi la jubilació del treballador, es percebrà la mensualitat sencera així com una gratificació igual a una mensualitat.

Article 26. Ajut per defunció

En cas de defunció d'un treballador en actiu, l'Ajuntament abonarà l'import íntegre de la mensualitat del mes en què es produeixi la defunció, així com una mensualitat sencera més, en concepte d'ajut per a les despeses d'enterrament.

Article 27. Assegurança de vida

La cobertura de l'assegurança en cas d'accident laboral, per a tot el personal de l'Ajuntament, suposa les següents indemnitzacions: en cas de mort 60.000EUR, i en casos de gran invalidesa i incapacitat permanent que impossibiliti el desenvolupament de qualsevol lloc de treball a l'Ajuntament 120.000 EUR.

Article 28. Bestretes

S'estarà a allò que en cada moment estableixin les bases d'execució de! pressupost.

Article 29. Absències i indisposicions

Tot el personal, en cas d'indisposició sobtada ha de donar avís al cap corresponent abans del començament del servei.

Article 30. Jubilació anticipada

L'edat de jubilació del personal és l'establerta en cada moment a la normativa vigent.

Els treballadors que ho desitgin poden acollir-se a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys.

Article 31. Drets sindicals

Els representants dels treballadors tenen les següents competències, per tant, la seva opinió ha de ser tinguda en compte en:

a) Rebre informació, que se'ls ha de facilitar, si més no trimestralment, sobre l'evolució general dels pressupostos municipals en relació al capítol de retribucions del personal.

b) Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació de treball i variacions en

la plantilla de personal.

c) Emetre informes previs a l'execució per l'entitat local de les decisions adoptades per aquest sobre les següents qüestions:

1. Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials canvi de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

2. Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

3. Implantació de nous sistemes d'organització i control del treball.

Estudi de l'establiment de premis, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

d) Conèixer prèviament els models de contractes de treball de l'entitat local i els documents relatius a la contractació laboral i/o al seu acabament.

e) Ser informats de totes les obertures d'expedients a treballadors i de les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels treballadors, en l'aclariment dels fets, en la tramitació dels expedients í en la senyalització de les sancions. A aquest efecte, es donarà audiència i vista de l'expedient deu dies abans de la proposta de resolució.

f) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

Exercir la funció de:

Vigilància del compliment de les normes vigents en matèria de contractació, seguretat social, mútues i ocupació en matèria de seguretat i salut.

Participar en les obres socials previstes en els presents Pactes (Fons Social) en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

A efectes que els delegats puguin desenvolupar correctament les funcions representatives, l'Ajuntament facilitarà, almenys mensualment, la relació d'altres i baixes en la plantilla de personal procedents dels plans d'ocupació, subsidi d'atur, ocupació juvenil i la relació trimestral de la nòmina de la totalitat del personal f municipal.

Cadascun dels delegats de personal disposarà de 15 hores mensuals per desenvolupar les seves funcions. En aquestes hores no s'hi computaran les empleades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament o en negociacions col·lectives.

Els delegats de personal es reuniran amb la freqüència necessària i imprescindible, comunicant-ho amb 24 hores d'antelació, quan sigui possible.

L'Ajuntament es compromet a informar els delegats de personal d'aquells temes que afectin la plantilla municipal, especialment els relacionats amb l'oferta de treball públic, amb la finalitat que aquests puguin plantejar propostes amb anterioritat a l'adopció dels acords.

Els delegats de personal poden emetre informe previ a l'adopció dels acords de Ple o de Junta de Govern referits a personal. Amb aquesta finalitat es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 48

hores.

Els delegats de personal seran informats i participaran en tots aquells afers que afectin tot el personal, especialment estarà representat en la confecció de les bases i oferta de treball públic i estarà present a les proves selectives de personal.

Els delegats de personal plantejaran i negociaran amb l'Ajuntament aquells aspectes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut, règim de desenvolupament del treball i d'assistència, seguretat i previsió social.

L'Ajuntament es compromet a incloure en aquests Pactes els acords que govern i sindicats portin a terme sobre la protecció sindical dels contractes.

Està subjecte al que s'estableix a l'estatut dels Treballadors (Llei 8/80), a la Llei Orgànica de Llibertat sindical (LO 11/85), i a la Llei d'òrgans de Representació (Llei 9187).

Es poden realitzar tantes assemblees com siguin necessàries en la forma establerta durant l'horari de treball, respectant l'horari d'atenció al públic, tant per assemblees generals com sectorials. A aquests efectes, és suficient amb posar-ho en coneixement de l'Ajuntament, mitjançant una comunicació realitzada amb una antelació de 2 dies, que assenyali la data, hora, lloc i ordre del dia.

Aquest mateix dret de convocatòria d'assemblees generals correspon a qualsevol grup de treballadors, sempre que el mateix sigui igual o superior al 35 per cent de la plantilla.

Els serveis mínims es negociaran entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors.

31.1 Hores sindicals

El nombre d'hores sindicals reconegut a cadascú dels representants dels treballadors (membres del Comitè d'Empresa, Junta de Personal Funcionari) per exercir les seves funcions serà el previst a la normativa vigent. El còmput anual d'hores és acumulable per cessió d'altres representants del mateix sindicat, prèvia comunicació per escrit adreçat a l'Ajuntament.

Els representants sindicals poden acumular en venciments trimestrals les hores sindicals que no hagin pogut realitzar en els dos mesos anteriors.

La utilització de les hores sindicals ha de ser comunicada amb 24 hores d'antelació al Cap de Departament a què estigui adscrit el representant sindical i mitjançant el formulari corresponent.

Excepcionalment, fora d'hores de treball del delegat, es pot fer ús d'hores sindicals per a l'atenció d'un torn horari diferent del delegat, essent descomptades aquestes hores de les corresponents a la jornada habitual de treball del representant.

No computen com a hores sindicals les de reunions convocades per la Corporació, les d'assistència a comissions fixades en aquest Conveni i Tribunals en què tingui dret d'assistència la representació sindical.

En el període de campanya electoral de les

Generalitat de Catalunya

eleccions sindicals d'aquesta Empresa, cada candidatura disposarà d'una bossa de 30 hores per a distribuir-les entre els candidats i candidates per a donar a conèixer la seva candidatura.

Capítol IV. Condicions finals

Article 32. Publicació dels pactes

Aprovats definitivament els presents Pactes o Conveni laboral, l'Ajuntament es compromet a repartir a cada treballador un exemplar del mateix, de forma impresa o en suport informàtic.

Article 33. Annexos

Al present Conveni s'incorpora l'annex I (Policia Local) i l'annex II (preu de les hores extraordinàries)

ANNEX I

Policia Local

Annex II

Gratificacions per treballs extraordinaris desenvolupats fora de la jornada legal de treball (segons plantilla pressupostària)

Grup / subgrup	Import gratificacions per serveis extraordinaris 2009	
	Serveis extr. Laborables	Serveis extr. Festius o nocturns
A1	22,26	27,80
A2	21,53	26,92
C1	20,10	25,11
C2	17,95	22,43
E	12,91	16,14

S'entenen com a festives totes les hores realitzades fora dels dies ressenyats com a laborables en el calendari laboral.

Es consideraran nocturns els serveis desenvolupats entre les 22 h i les 6 h.

A partir de l'any 2009, les quantitats anteriors s'incrementaran d'acord amb els percentatges que dicti el Govern de l'estat en les respectives normes pressupostàries.

ANNEX III

Per al Personal de les Brigades

1. S'estableix un preu diari per retén de 30,60 EUR per l'oficial i 25,50 EUR per auxiliar.

2. Vestuari i equipaments per la Brigada Municipal:

Reposició anual:

Hivern:

1 parell de botes

2 jerseis polars

2 pantalons

3 parells de mitjons

2 samarretes màniga llarga

Estiu:

1 parell de sabates

2 samarretes màniga curta

2 pantalons

3 parells de mitjons

1 impermeable

1 parell de botes d'aigua

1 anorak

1 armilla

3. Vestuari i equipament per els Brigades

Forestals:

Reposició semestral:

recanvi interior orelleres

recanvi interior casc

Ulleres de protecció

Pantalla protectora casc

Guants antitall

Reposició anual:

1 pantalons de jardiner

1 parell de botes antitall

1 peto antitall

3 samarretes màniga llarga

3 samarretes de màniga curta

Reposició bianual:

1 casc forestal

1 armilla polar tèrmica

1 jaqueta

4. La reposició per pèrdua, subtracció o negligència de qualsevol peça de l'uniforme, anirà a càrrec del responsable, excepte les derivades del servei, previ informe del responsable de l'Àrea/Servei/Secció. Amb independència que algunes de les peces s'hauran de reposar en cas d'haver patit algun desperfecte per accident, previ informe del responsable de l'Àrea/Servei/Secció.

Barcelona, 15 de gener de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010000201



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 15 de gener de 2010, de rectificació de la Resolució de 31 de juliol de 2009 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castelldefels per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815622).

Atès que en data 31 de juliol de 2009 es va dictar resolució per la qual s'ordenava la inscripció en el registre de convenis col·lectius dels Serveis Territorials de Treball a Barcelona del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castelldefels per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815622) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la possibilitat de publicar els convenis col·lectius, en funció de l'àmbit territorial, en el *Diari Oficial de la Comunitat Autònoma* o en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA corresponent;

Vist l'article 105.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, relatiu a la possibilitat de rectificar en qualsevol moment els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes;

RESOLC:

Rectificar la Resolució dictada per aquests

Serveis Territorials en data 31 de juliol de 2009 i en l'expedient 08/0054/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castelldefels per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815622) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Traducció del text original aportada per les parts:

Català

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CASTELLDEFELS PER ALS ANYS 2008-2011

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació a tot el personal treballador de l'Ajuntament contractat en règim laboral. En queda exclòs, per tant, el personal funcionari.

No està sotmès a aquest Conveni col·lectiu el personal integrant dels plans d'ocupació, tallers d'ocupació, escoles taller i similars, sempre que la relació contractual es derivi de subvencions d'organismes públics: Generalitat, Diputació i les relacions contractuals de prestació de serveis. Aquestes relacions es basaran en allò que s'estipula en els convenis específics reguladors del sector laboral del qual es tracti.

Article 2. Àmbit temporal

El Ple de l'Ajuntament ratificarà aquest Conveni, que es registrarà en el Departament de Treball.

La vigència i l'aplicació d'aquest Conveni s'iniciaran l'1 de gener del 2008 i es podrà prorrogar per acord d'ambdues parts.

Aquest Conveni tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2011.

El preavís, a l'efecte de denúncia del Conveni col·lectiu, s'ha d'efectuar amb una antelació de tres mesos respecte de la data del seu acabament, o, si és el cas, de les pròrrogues.

En el cas d'absència de preavís, quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any.

Article 3. Comissió Paritària

En el termini dels 15 dies següents a l'aprovaçió pel Ple de l'Ajuntament d'aquest Conveni col·lectiu, es constituirà una comissió paritària de control, seguiment, i interpretació i desenvolupament, si escau, de les normes contingudes en aquest Conveni i de les funcions que hi són expressament negociades.

Formaran l'esmentada Comissió el president i el secretari del Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal, un representant de cada sindicat i, per part de l'Ajuntament, les persones en les quals la corporació delegui.

La Comissió es reunirà totes les vegades que sigui necessari, a petició de qualsevol de les dues parts que ho sol·liciti, mitjançant un