

Generalitat de Catalunya

1	366,84 EUR	Incapacidad Permanente absoluta	22.264,33
2	320,98 EUR	Muerte	18.838,83
3	229,27 EUR	Invalidez Permanente total	13.106,07
4	183,42 EUR	Art.54 Anticipos diferidos	
5	136,81 EUR	2.747,92	(cuantía máxima por empleado)
Art. 53 Fondo Social	57,33 EUR	10.991,50	(219,83* nºplantilla (50))
Art.50 Indemnización por muerte o accidente laboral			

Relación nominal personal procedente RSU
Sant Joan Despí

1. Javier Ibañez Navarro
2. Juan López Rojo
3. Cristóbal Cabello Carrasco

4. Manuel Castillo Raigón
5. Francisco Vinuesa Molina
6. Raül Navas Infante

Barcelona, 1 de desembre de 2009.

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

062010002393



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 13 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0810222).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de gener de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0810222) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publici al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE NAVÀS PER ALS ANYS 2010-2012

Capítol I

Disposicions generals

Art. 1. Finalitat

El present Conveni Col·lectiu té com a objectiu primordial la unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal laboral al servei de l'excel·lentíssim Ajuntament de Navàs i la uniformitat retributiva dels esmentats treballadors segons categories professionals.

Art. 2. Àmbit personal

2.1. El present conveni s'aplicarà a tot el personal laboral, que treballa en centres d'aquest Ajuntament, amb caràcter indefinit o temporal.

2.2. Queda expressament exclòs d'aquest conveni el personal designat per ocupar càrrecs de confiança o assessorament especial.

Art. 3. Vigència i duració

3.1. El present Conveni entrarà en vigor a partir de la firma dels delegats de personal i l'aprovació del Ple de l'Ajuntament. No obstant això, els seus efectes es retrauran a l'1 de gener de l'any 2010, i duraran fins al 31 de desembre de l'any 2012, ambdues dates incloses. Es prorrogarà tàcitament per períodes successius d'una anualitat, si no és objecte de denúncia, per tal de ser revisat (o rescindit en el cas de disconformitat amb normes de rang superior que es puguin dictar en el futur), amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data del venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La Comissió negociadora haurà de quedar constituïda dos mesos abans a la conclusió de la vigència del Conveni Col·lectiu.

3.2 Això no obstant, mentre s'espera l'aprovació d'un nou Acord, el present conveni mantindrà la seva vigència en totes aquelles disposicions que jurídicament siguin d'aplicació.

Art. 4. Compensació i vinculació a la totalitat

4.1. Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre la representació del personal i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi, sempre que no es vulneri el dret laboral o qualsevol disposició que es refereixi al personal al servei de l'Administració Local.

4.2. Les millores remuneratives i condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal només tindran eficàcia i s'aplicaran quan, considerades en el seu còmput anual, superin les condicions d'aquest conveni, també valorat en el seu còmput anual i global.

Art. 5. Comissió paritària

5.1. En el termini de 15 dies següents a l'aprovació d'aquest acord pel Ple de la Corporació quedarà constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest, formada per quatre persones; en representació dels treballadors, 2 representants del personal, i com a representants de la Corporació, dues persones designades per l'Alcalde.

Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: Vetllar pel compliment dels acords, estudi, interpretació, seguiment, vigilància i conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord.

Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació, sense veu ni vot.

Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

La Comissió haurà de pronunciar-se necessàriament sobre els assumptes que se li sotmetin.

De les reunions d'aquesta Comissió se n'estendrà la corresponent acta i els acords es prendran per unanimitat.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació del present Acord, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues

parts negociadores acorden expressament i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.2. La Comissió es reunirà a petició de l'Ajuntament o de la majoria dels representants del personal. A aquestes reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors de les parts.

5.3. S'acceptarà la mediació d'un Consor-

Generalitat de Catalunya

ci legalment establert, sempre que es faci de mutu acord.

Capítol II

Plantilla

Art. 6. Proves selectives i contractacions

6.1. Les proves d'accés a les places vacants, amb contracte laboral indefinit, es realitzaran amb regularitat anual, i s'inclouran a l'Oferta d'Ocupació Pública de l'Ajuntament, que haurà de recollir totes les places que figurin a la plantilla com a vacants o hagin estat en anteriors ofertes d'ocupació. Per a la convocatòria i desenvolupament d'aquestes proves s'actuarà d'acord amb la normativa vigent.

6.2. L'Ajuntament sotmetrà a la consulta dels representants del personal l'expedient que es tramiti per a l'aprovació i elaboració de les bases que han de regir les proves selectives en l'esmentada Oferta d'Ocupació.

6.3. En tots els tribunals que judicaran les proves per l'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla a proposta dels representants sindicals, per actuar com a vocal. Aquest treballador/a haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

6.4. En casos de màxima urgència, que s'han de fonamentar en la resolució que adopti l'òrgan competent, es pot contractar directament el personal laboral per a treballs concrets, existeixi o no lloc de treball inclòs en la relació, sempre que hi hagi crèdit suficient i la contractació no excedeixi el termini màxim fixat en la modalitat contractual laboral emprada.

6.5. En totes les proves de selecció de personal laboral que es convoquin mitjançant concurs oposició o oposició lliure, a les quals es presenti el personal laboral d'aquest Ajuntament, es tindrà en compte els criteris següents: antiguitat, serveis prestats a l'Administració Pública, experiència laboral en l'empresa privada, titulació i qualsevol altre que s'estimi convenient, i que es reculli a les bases que s'elaborin. En tot cas, es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

6.6. Tot el personal laboral de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de la durada següent:

- a) Sis mesos, per tècnics titulats.
- b) Tres mesos, per als treballadors qualificats.
- c) Quinze dies, per al personal no qualificat.

6.7. Tots els contractes de treball, de qualsevol modalitat o característiques, s'hauran de formalitzar per escrit, quedant-se la corresponent còpia cadascuna de les parts.

6.8. El personal empleat podrà ésser contractat sota qualsevol de les modalitats legalment establertes.

Els contractes de durada determinada realitzats a l'empara de l'establert a l'apartat 1.b) de l'article 15 del Text refós de la llei de l'es-

tatut dels treballadors, podran tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

6.9. En cas d'extinció del contracte per voluntat del treballador, aquest ho haurà de comunicar, en el cas de personal no qualificat, amb una antelació mínima de 15 dies i, en el cas de personal qualificat, el termini serà d'un mes.

La tramitació per part del treballador es farà per mitjà d'un escrit adreçat al Sr. Alcalde o Sra. Alcaldessa, que es presentarà al Registre General. S'haurà de lliurar còpia al cap de la dependència on estigui adscrit el treballador.

L'incompliment d'aquest previ avís determinarà la pèrdua o descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que manquin de previ avís.

6.10. El contracte per a la formació es realitzarà amb treballadors entre 16 i 20 anys i tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball. El contracte per a la formació es regirà per la normativa vigent en cada moment i no podrà ser emprat per a cobrir llocs estructurals compresos a la plantilla orgànica de personal d'aquest Ajuntament.

La seva retribució mínima serà: El primer any, el salari mínim interprofessional vigent. El segon, el salari mínim interprofessional vigent incrementat en un 20 %.

Capítol III

Calendari laboral i règim horari

Art. 7. Calendari

Són laborals tots els dies de l'any, excepte els detallats a continuació, els qual es consideraran festius:

- a) 52 diumenges.
- b) Les 12 festes oficials que fixa la Generalitat de Catalunya.
- c) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament i recollides al calendari de la Generalitat.

Art. 8. Jornada

8.1. La jornada del personal laboral que presti els seus serveis en el centre de treball de l'Ajuntament serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, el personal de la Residència d'Avis tindrà una jornada anual de 1781 hores al 2010 i 2011, 1774 hores al 2012.

Dins aquesta jornada laboral s'entendrà inclòs el temps de descans de 25 minuts pel personal laboral, sempre i quan es facin més de 5 hores seguides.

8.2. Durant el mes de desembre s'elaboraran els calendaris laborals de tot el personal que depengui d'aquest conveni, llevat de la Residència d'Avis, que els tindrà trimestralment.

8.3. Pel personal que treballa a les escoles, el calendari es farà a principi de curs, fent la previsió del curs que s'iniciï de setembre a agost. Mirar Annex corresponent.

8.4. L'aplicació en règim horari de la jornada serà la següent:

- a) Personal d'oficina: de dilluns a divendres

laborables de cada setmana, de 8.00 a 15.00 hores. Un dia a la setmana, en dos torns que es distribuïran en dimarts i dijous, de 16.00 a 18.30 hores. Els dissabtes es cobrirà el registre de 9.00 a 11.30 hores per la mateixa persona, excepte quan a aquesta, per causes majors o vacances, no pugui realitzar aquest horari. En aquest cas, el seu torn serà cobert per un treballador adscrit a oficines que veurà compensada aquesta dedicació dins la seva resta de jornada setmanal.

b) Personal de la brigada d'obres:

- Des de l'1 de gener fins el 15 de juny i del 16 de setembre al 31 de desembre: Matí de 8.00 a 13.00 hores. Tarda de 14:30 a 17:00 hores.

- Del 16 de juny fins al 15 de setembre: Matí de 7.00h fins a les 14:30.

c) Per a la resta de personal es pactaran els calendaris el mes de desembre.

d) Els dies 5 gener, 24 i 31 de desembre el personal d'oficina, la brigada i tècnics municipals faran jornada intensiva de 8:00 a 14:00 h.

8.5. El personal d'oficina des del dia 1 de juliol i fins el 31 d'agost farà horari de matí: de dilluns a divendres de 8:00 h a 15:00 i els dissabtes el registre restarà obert de 9:00 a 11:30 hores (els dos mesos de jornada intensiva, les hores que s'obri el registre el dissabte al matí, seran recuperables de comú acord entre treballador i empresa).

8.6. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es faran únicament per exigències estrictes del servei degudament acreditades pel regidor corresponent o responsable jeràrquic.

Les hores realitzades fora de la jornada habitual que es realitzin es regiran d'acord amb el barem d'indemnització següent:

- Cada hora realitzada en dia laborable es compensarà en 1.5 hores de festa.
- Cada hora realitzada en dia festiu o bé horari nocturn es compensarà en 2 hores de festa; i si coincideixen festiu i nocturn la compensació serà de dos hores i mitja de festa.

S'entendran com a hores festives les fetes en dia festiu per a la persona que les realitza d'acord amb el seu calendari elaborat.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la duració màxima de la jornada pactada de treball. Les hores extraordinàries, si no es compensen pel corresponent temps de festa, es pagaran en la quantia fixada, segons Annex corresponent, que en cap cas serà inferior al valor de l'hora ordinària.

Pel personal de la Residència, aquest augment per les hores extraordinàries serà d'un 5% al 2010, un 3% més al 2011 i un 2% més al 2012, obtenint un augment total del 10% al llarg dels 3 anys sobre el preu hora extraordinària.

Capítol IV

Condicions econòmiques

Art. 9. Salari, increment salarial i pagues extres

Generalitat de Catalunya

9.1. El personal laboral tindrà l'augment que fixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2010, i el que fixi el mateix text legal per a l'any 2011 i 2012. Consultar Annex corresponent.

9.2. El personal tindrà dret a dues pagues extraordinàries, una al mes de juny i l'altre al mes de desembre, l'import de les quals serà el corresponent a una mensualitat íntegra de totes les retribucions, tant bàsiques com complementàries.

Es pagaran els dies 30 de juny i el dia 22 de desembre i, si aquest dies són festius, es pagaran el dia immediat anterior hàbil.

Les pagues extraordinàries es començaran a meritir de la següent forma:

La paga de juny de l'1 de gener al 30 de juny.

La paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

9.3. Compensació per ús del vehicle particular: La compensació per ús del vehicle particular serà de:

- 0,22 EUR/km pel 2010.
- 0,23EUR/km pel 2011.
- 0,24EUR/km pel 2012.

Art. 10. Jubilació

10.1. Amb motiu de la jubilació, els empleats laborals de l'Ajuntament tindran dret a una gratificació d'un import igual a la totalitat de les retribucions mensuals de caràcter fix i periòdic a què tinguessin dret el mes anterior a la seva jubilació o prejubilació.

10.2. Els treballadors que ho desitgin, sempre que reuneixin els requisits establerts legalment, podran demanar la seva jubilació a partir dels seixanta anys.

Art. 11. Baixes per malaltia i accident

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, percebrà un màxim de 45 dies anuals (de gener a desembre) el 100 % de les seves retribucions íntegres, incloses les pagues extres que es meritiran al seu venciment. Passat aquests dies s'aplicaran les normes contingudes en la legislació de la Seguretat Social en matèria d'incapacitat temporal.

Els serveis mèdics contractats per l'Ajuntament podran controlar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar les seves faltes d'assistència, mitjançant el seu reconeixement. La negativa a sotmetre's a aquests reconeixements, a més a més de les sancions que pugui comportar, determinarà la pèrdua del complement de salari per arribar al 100% de les retribucions íntegres.

En el supòsit d'incapacitat temporal per malaltia comuna que requereixi hospitalització, d'accident de treball o malaltia professional percebrà el 100% de les retribucions íntegres.

Art. 12. Plus de nocturnitat i complements salarials per festius

12.1. El plus de nocturnitat només s'aplicarà a aquelles persones que treballin entre les 22:00 i les 6:00 h. L'increment serà del

25% del sou base.

12.2. Al personal laboral de la Residència d'Avis que hagi de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge o dia festiu, se li aplicarà un complement salarial del 50%, per aquest dia/es treballat/s, sobre el resultat de dividir per 30 el salari base mensual més l'antiguitat. Si es presta el servei en una de les 14 festes laborals -estatals, autonòmiques o locals- es farà efectiu un complement salarial per la festa treballada, que serà la quantitat resultant de dividir per 30 el salari base mensual i antiguitat, i que serà compatible i no acumulable amb el complement anterior.

12.3. Pel personal de la Residència d'Avis, els diumenges de Pasqua i Festa Major es consideraran a tots els efectes remunerats com a festes nacionals. Igualment, quan Nadal i Cap d'Any s'escaiguin en diumenge.

12.4. La comissió negociadora d'aquest conveni es compromet en el termini de 4 anys a unificar els conceptes salarials de salari base i plus d'implantació, que tenen els treballadors de la Residència. L'objectiu és que el salari base absorbeixi en la seva totalitat el plus d'implantació i hi hagi un únic concepte com a salari base.

Art. 13. Catàleg de llocs de treball

Durant la vigència del present conveni, la corporació es compromet a aplicar els efectes sobre la retribució de personal de la valoració de llocs de treball elaborada per la Diputació de Barcelona amb la participació del Consistori i de la representació del personal.

La progressió per la qual s'arriba a aquesta complerta aplicació serà la matèria de negociació entre el consistori i la representació legal del personal.

D'acord amb allò que estableix la legislació vigent, en cas que la situació econòmica impossibiliti aquesta aplicació, prèvia justificació per part del consistori, es pactaran nous terminis i progressions per aquesta aplicació.

Consultar Annex corresponent.

Art. 14. Antiguitat

El complement d'antiguitat serà el fixat cada any per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Els augments per anys de servei començaran a meritir-se a partir del primer dia hàbil del mes següent què es compleixi el trienni. Els criteris per el seu reconeixement, així com el seu import, per a cada grup, seran igual que per el personal funcionari de categoria equivalent.

Capítol V

Vacances, llicències i permisos

Art. 15. Vacances

15.1. Les vacances anuals seran de vint-i-dos dies laborables per tot el personal, i pel personal de la residència els dies laborables seran comptats de dilluns a divendres. Les vacances del personal estaran compreses entre 1 de juny fins el 30 de setembre, com a període general. En tot cas, el període de vacances estarà signat abans del 31 de març.

15.2. En el cas que hi hagi alguna situació especial derivada de petició raonada d'un o varis treballadors, o de necessitats del servei, i que aconselli el gaudiment de les vacances fora del període general, o modificant les dates de les corresponents opcions, podran ser ateses les propostes, sempre que s'obtingui l'informe favorable del cap de dependència o servei, i així que ho decideixi el Regidor de Personal, després de l'informe previ de la representació del personal.

15.3. El personal que, a petició de l'Ajuntament, faci les seves vacances fora del període que va de l'1 de juny al 30 de setembre, gaudirà de quatre dies laborables més.

15.4. El Pla de vacances l'aprovarà la Junta de Govern a proposta del Regidor de Personal, respectant l'article 15.1 d'aquest Conveni.

Art. 16. Permisos

16.1. Es reconeixen els següents tipus de permisos:

a) Preceptius: Es concediran de forma obligada tantes vegades com es produeixi la causa al·legada, la justificació de la qual serà exigida pel cap de la dependència o servei. Aquestes causes són:

- Pel naixement d'un fill, o per la mort o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies, si el succés es produeix en la mateixa localitat, i, fins a quatre dies, quan sigui en una altre localitat i en un mínim de 100 quilòmetres des de la població, entenent la ciutat de Barcelona dins aquest radi.

- Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si suposés trasllat a un altre localitat fins a quatre dies.

- Per concursar en exàmens finals en centres oficials, durant els dies de la seva celebració.

- Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per al seu compliment.

b) Assumptes Personals: Es concediran nou dies per a tot l'any, com a màxim, de permís per assumptes personals, sense justificació, qui els vingués gaudint fins l'any 1995.

La resta de personal tindrà 5 dies al 2010 i 6 el 2011 i 2012.

16.2. Els permisos que fan referència als punts anteriors i sempre que el servei ho permeti, els concedirà la Comissió de Govern, amb el vist-i-plau del regidor a qui correspongui segons l'àrea.

16.3. Els dies de permís per assumptes personals que es reconeixen es gaudiran amb les condicions següents:

- No es poden utilitzar per anticipar els períodes de vacances i per perllongar-los.

- No es concediran més de dos dies per mes per assumptes personals, a no ser que l'Ajuntament hi estigui d'acord.

16.4. Pausas en el treball.

- Les absències en el lloc de treball de més de dues hores es regiran per les normes dels permisos i sempre es sol·licitaran per escrit. Tanmateix qualsevol absència sempre s'haurà de justificar.

Generalitat de Catalunya

- La pausa de l'esmorzar, pel que fa al personal d'oficines, serà d'una durada màxima de 25 minuts, que es farà en dos tornos: un que s'iniciarà a les 10:00 h i l'altre a les 10:30 h del matí.

- El personal d'obres i serveis amb horari de matí de 8.00 a 13.00 hores no gaudirà de temps per esmorzar, però quan faci el seu horari d'estiu, el temps per esmorzar serà de les 9.00 a les 9.25 hores.

16.5. Visites al metge: Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a 12 hores anuals (com a màxim) retribuïdes per anar a la visita del metge de capçalera o al metge especialista de la seguretat social i caldrà presentar justificant de la visita, sempre que la visita no pugui ser concertada en horari no laboral.

Tot el que passi d'aquestes hores s'haurà de recuperar sota el vist-i-plau del regidor corresponent.

Art. 17. Llicències

17.1. Els treballadors tindran dret a gaudir de les llicències que els pertocuin segons la llei vigent pels apartats següents:

- Matrimoni.
- Protecció a la maternitat i paternitat.
- Lactància.
- Estudis.
- Estudis de perfeccionament professional.
- Assumptes propis.
- Llicència per malaltia.

Art. 18. Excedències

18.1. Les excedències demanades pels treballadors per Serveis Especials i per atendre un fill es regiran segons la legislació vigent.

18.2. Voluntària. Els treballadors amb, almenys, tres anys d'antiguitat, tindran dret a un període d'excedència de 2 a 5 anys.

El treballador en excedència voluntària conserva només el dret preferent a reingrés a l'Ajuntament de Navàs en les vacants d'igual categoria que es produeixin, sempre que l'interesserat hagi sol·licitat el reingrés abans d'acabar la seva excedència; si no sol·licita el reingrés, deixarà el lloc vacant en l'Ajuntament de forma definitiva.

Art. 19. Lleis i Decrets d'aplicació

S'aplicarà la Llei vigent pel que fa a la conciliació de la vida laboral i familiar. Per tant, serà d'aplicació al personal laboral al servei d'aquest Ajuntament allò que contempla la legislació següent:

- Decret legislatiu 1/97, de 31 d'octubre, de refosa de textos legals en matèria de funció pública a Catalunya.

- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Així com la reglamentació que les desenvolupa i les modificacions posteriors que s'aprovin.

Capítol VI

Règim disciplinari

Art. 20. Règim disciplinari

20.1. Facultat sancionadora:

L'Ajuntament pot sancionar les accions o omissions punibles en què concorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

20.2. Graduació de les faltes:

Tota falta comesa per un treballador es classifica segons la seva importància i transcendència en lleu greu o molt greu.

20.3. Faltes lleus:

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 3 dies al mes.

2. No cursar en el termini de 2 dies la incapacitat temporal quan es falti a la feina per motiu justificat.

3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'Ajuntament.

4. No comunicar a l'Ajuntament qualsevol canvi de domicili.

5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'Ajuntament, sempre que no sigui en presència de públic.

6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'Ajuntament o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu segons el cas.

7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'Ajuntament.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.

20.4. Faltes greus:

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 4 dies al més o de 9 dies amb sis mesos.

2. La desobediència a l'Alcalde, regidors o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en derivi algun perjudici per a l'Ajuntament o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'Ajuntament.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendixin al públic.

6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'Ajuntament, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'Ajuntament, llevat que existeixi autorització.

7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. Faltar 2 dies seguits a la feina sense causa justificada.

9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

20.5. Faltes molt greus:

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. La falta de puntualitat de 1/4 d'hora o més durant 15 dies o més dintre d'1 any.

2. Faltar 3 dies seguits a la feina sense causa justificada.

3. La simulació de malaltia o accident.

4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el període de treball.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en material, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Ajuntament sense autorització prèvia del mateix.

6. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'Ajuntament, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'Ajuntament, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

7. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'Ajuntament, o revelar el contingut a persones estranyes a l'Ajuntament.

8. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.

9. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

10. Els maltractaments de paraula o d'obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

11. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenen assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjament definit, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de l'Ajuntament i del representant dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè l'Ajuntament instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període de 1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no-comunicació a l'Ajuntament de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

12. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposin la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

13. La continuada i habitual falta de neteja

Generalitat de Catalunya

de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'Ajuntament.

14. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu. L'Ajuntament podrà fer proves d'alcoholèmia i drogodependència a càrrec de la Policia Local i, en cas de negar-s'hi, s'actuarà segons la normativa vigent.

15. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

16. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

20.6. Règim de sancions:

Correspon a l'Ajuntament la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

20.7. Sancions màximes:

Les sancions que poden imposar-se en cada cas atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.

2. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 30 dies.

3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de 30 dies a 3 mesos fins a la rescissió del contracte de treball en el supòsit en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

20.8. Prescripció.

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies i per a les molt greus als 60 dies a partir de la data en que l'Ajuntament hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol VII

Mobilitat i promoció professional

Art. 21. Mobilitat i promoció professional

21.1. Pel què fa a la mobilitat del personal laboral dels llocs de treball als quals estigui adscrit, s'actuarà d'acord amb la normativa vigent.

L'Ajuntament, amb un preavís verbal de 24 hores podrà canviar, segons les seves necessitats, el lloc de treball habitual del personal laboral, mantenint la seva categoria, a qualsevol lloc del seu centre de treball habitual, sempre i quan sigui dins del terme municipal.

21.2. Respecte a la promoció professional, es garantirà que fins a un màxim del 50% de llocs de treball que restin vacants a la plantilla del personal es proveeixin mitjançant la promoció interna del personal del mateix Ajuntament que, amb contracte laboral inde-

finit, tingui els requisits de la titulació i/o aptitud professional per desenvolupar un lloc de treball de categoria superior.

Art. 22. Règims especials de treball

L'Ajuntament valorarà les situacions en què les condicions físiques dels treballadors més grans de 55 anys reclamin un altre tipus de treball, i els podrà adscriure a d'altres llocs, després de l'informe previ de l'àrea corresponent i dels representants de personal, adaptant els complements salarials al lloc.

Art. 23. Formació

Es constituirà una comissió Paritària entre membres de l'Ajuntament i els representants de Personal, per tal d'estudiar els plans de formació més adequats pel personal laboral.

Art. 24. Fons per la millora dels serveis públics

24.1. Per tal d'incentivar i reconèixer la importància dels recursos humans que constitueixen aquest Ajuntament, i després de la valoració del Catàleg de llocs de treball elaborat per la Diputació de Barcelona, es crearà un fons de 45.000 EUR, repartits 15.000 EUR el 2010, 15.000 EUR el 2011 i 15.000 EUR el 2012, destinats a regular els salaris, que, en la visualització de l'esmentat Catàleg, destaquen per ser els menys afavorits. (Quedaran exclosos els agents de la Policia Local).

En tot cas, els llocs de treball que rebran aquesta millora retributiva seran pactats anualment amb els representants de personal.

Capítol VIII

Art. 25. Roba de treball i vestuari

25.1. La Corporació, sota el coneixement del regidor corresponent, es compromet a facilitar a tot el personal, sigui de plantilla, fix o interí, que per raó del seu treball ho necessiti, la roba adequada a la temporada i a les funcions que realitza detallada a l'Annex I. El lliurament del vestuari es realitzarà durant la primavera i la tardor.

Capítol IX

Assistència jurídica i responsabilitat

Art. 26. Assistència jurídica

La Corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors que tinguin conflicte judicial derivat de les activitats que desenvolupen a l'Ajuntament, llevat dels casos d'actuacions imprudents o negligents, de culpa o doloses, assumint el pagament de les costes judicials i efectuant la tramitació dels recursos contra les sentències que no es considerin satisfactòries des dels Serveis Jurídics Municipals.

Art. 27. Assegurança de Responsabilitat Civil

Es garantirà la subscripció de la pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal de l'Ajuntament en el compliment de les seves funcions. Igualment es garantirà les responsabilitats econòmiques derivades de l'actuació dels treballadors públics en compliment d'un servei encomanat pel Consistori per mitjà dels

seus responsables directes. La seva vigència o canvi de companyia asseguradora s'ha de comunicar als Representats de Personal.

Art. 28. Assegurança per mort o invalidesa en el treball

La pòlissa d'assegurança contractada per l'any 2010 serà amb un valor per mort de 26.880,71 EUR i per invalidesa total o absoluta de 53.762,50 EUR.

En cas de canvi de companyia asseguradora, s'ha de comunicar el canvi de pòlissa als representants de personal.

Capítol X

Ajudes i prestacions

Art. 29. Condicions socials

S'estableix una aportació de 45 EUR pel naixement de cada fill o sentència d'adopció legal a tot el personal que afecti aquest Conveni per l'any 2010, 50 EUR pel 2011 i 55 EUR pel 2012.

El personal que tingui fills a l'Escola Bressol gaudiran d'un ajut d'igual import al del rebut mensual, però les quotes que hi puguin haver de material escolar es faran efectives.

Art. 30. Fills disminuïts

A més de les quantitats que puguin correspondre per ajuda familiar, s'estableix un ajut de 250 EUR a l'any per cada fill, que conviui amb els seus pares, tutors o qui en tingui la custòdia legalment reconeguda i que sigui disminuït psíquic o físic entre un 33% i un 65%, i 500 EUR quan aquesta disminució sigui superior al 65%, sempre que estigui degudament acreditada per un organisme oficial. El seu pagament es farà dintre el primer trimestre de l'any, prèvia petició de l'interessat en aportació dels documents acreditatius i en l'acord de la Junta de Govern o l'Alcaldia.

Art. 31. Bestretes

El personal podrà demanar bestretes a compte de demanar per instància a l'Alcaldia.

La Corporació assumeix el compromís d'agilitzar el màxim possible el procediment de la seva concessió per tal de possibilitar que puguin suposar un ajut real en situació d'urgència del treballador que la sol·licita. El seu reintegrament es negociarà a l'hora de demanar la bestreta (el seu import es retornarà entre 3 i 6 mesos).

Art. 32. Revisions mèdiques

S'estableix una revisió mèdica anual per a tot aquell personal que ho desitgi. Els resultats seran entregats a l'interessat.

Art. 33. Ajudes per oftalmologia, odontologia i pròtesis

Seràn beneficiaris d'aquestes ajudes els/les treballadors/es d'aquest Ajuntament i els seus beneficiaris.

Es bonificarà per aquests conceptes un màxim de 35 EUR per any, treballador i beneficiaris.

Capítol XI

Drets de caràcter sindical

Art. 34. Llibertat sindical, garanties i

Generalitat de Catalunya

facultats, competències, drets i obligacions dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran la llibertat, garanties i facultats, competències, drets i obligacions que estiguin reconegudes i determini la legislació vigent.

Art. 35. Negociació col·lectiva

Les hores dedicades a la negociació no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els Representants de Personal.

Art. 36. Representants amb mandat d'àmbit provincial o superior

Els representants dels treballadors que tinguin càrrecs electius a nivell provincial o superior en les organitzacions sindicals més representatives tindran els drets que determini la legislació vigent.

Art. 37. Despeses dels delegats de personal

Els membres dels delegats de personal que, per ordre de l'Ajuntament, haguessin d'efectuar desplaçaments fora del terme municipal, tindran dret a cobrar les despeses originades d'aquests desplaçaments en concepte de dietes i locomoció.

Art. 38. Altres drets

38.1. Els òrgans de representació, les condicions de treball, els drets de participació i de reunió, seran els que determini la llei corresponent dins la legislació vigent.

38.2. Als Representants de Personal els serà facilitada fotocòpia dels Decrets d'Alcaldia que els corresponguin per exercir la seva tasca com a representants dels treballadors.

Art. 39. Clàusula de garantia

Es considera accident laboral, amb caràcter general, el que pateix el treballador amb motiu o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o representació dels treballadors, com també els que tinguin lloc en els desplaçaments que es realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec, sempre i quan s'hagi notificat prèviament, a ser possible per escrit.

Disposició transitòria primera: Consolidació de llocs de treball

El consistori es compromet a consultar amb la representació dels treballadors les bases corresponents a aquestes convocatòries que, en el cas dels llocs de treball coberts interinament o temporal des d'abans de l'1 de gener del 2005 s'adaptaran a allò que recull la disposició transitòria quarta de la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Disposicions finals

Disposició final primera

Les Condicions establertes en aquest text tenen, pel que fa al personal laboral, el caràcter de pacte o acord negociat, que la representació de la Corporació es compromet a elevar al Ple de l'Ajuntament per tal que sigui aprovat.

Disposició final segona

L'Ajuntament es compromet a respectar els complements salarials i les condicions

més beneficioses que tinguessin els treballadors de plantilla a la firma d'aquest conveni.

ANNEX I: RELACIÓ DE ROBA DE TREBALL

Personal residència, neteja, escola bressol i assistents domiciliaris

2 bates (una d'hivern i una d'estiu) o altre vestuari adequat a les funcions que desenvolupen.

Personal de la brigada (paletes, jardiniers, electricistes...)

Hivern: 2 pantalons, 2 camises, 1 jaqueta.

Estiu: 2 pantalons. 2 camises.

El personal de Residència, Assistents domiciliaris i personal de la brigada també tindrà un calçat.

ANNEX II: ESCOLA BRESSOL, ESCOLA DE MÚSICA I RESIDÈNCIA D'AVIS

Escola bressol

Jornada

El personal adscrit a l'escola Bressol Municipal tindrà la següent distribució horària:

Categoria	Hores		Total hores
	Hores lectives	Hores complementàries i preparació	
Director/a, mestre/a	30	2	32
Mestre/a tutor/a	30	2	32
Tècnic/a infantil tutor/a	32,5	2 + 3	37,5
Tècnic infantil reforç i monitor/a	37,5		37,5

Les hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència i els horaris es determinaran en funció de les necessitats del centre. En cap cas es faran més de 4 hores continuades de docència directa.

Les hores complementàries o no lectives d'obligada permanència en el centre es dedicaran a:

- Reunions d'equip.
- Coordinacions de grups paral·lels.
- Arxivar documents de l'escola.
- Activitats relacionades amb el seguiment de l'evolució educativa dels i les alumnes.
- Activitats i reunions a desenvolupar en el centre, no sotmeses a horari fix.
- Col·laboració en la realització d'activitats complementàries, festes,...
- Altres activitats del centre.
- Tasques de direcció.

Les hores restants seran de preparació i es dedicaran a:

- Elaboració de documents de l'escola PEC, PCC, unitats de programació.
- Reunions amb el regidor, consell de participació, consell municipal, AMPA.
- Programacions d'aula, material escolar,...
- Elaboració d'informes, pels pares/mares dels infants.

- Altres activitats relacionades amb la docència.

- Tasques de direcció.

Hores que es faran al centre, o casa, en cas que la tasca que realitzi la mestra no la pugui fer a l'escola.

A finals del mes de juliol es tindran 5 dies laborals dedicats a les entrevistes amb els

pares/mares, elaboració d'informes, finalització de la memòria i preparació del pla anual del curs.

El calendari lectiu s'iniciarà i finalitzarà d'acord amb allò que es dicti de forma general per als centres d'ensenyament. Es fixaran els períodes de vacances escolars de Setmana Santa i/o Nadal amb dies que per assumptes propis té dret el personal.

En el cas de l'Escola Bressol Municipal el calendari lectiu es dicta de manera específica en el llibret informatiu que es dona a les famílies.

La jornada intensiva es realitza:

- Dies de vacances escolars de Nadal i Pasqua.

- Del 22 al 30 de juny.

- Mes de juliol.

- De l'1 al 10 de setembre, es realitzarà la preparació del curs (entrevistes pares, reunió inicial de curs...)

La psicòloga infantil municipal, realitzarà el mateix calendari que el personal de l'Escola Bressol Municipal.

Escola de música

La jornada laboral del personal de l'escola de música, serà de 33 h setmanals, distribuïts de la següent manera:

Concepte	Lloc de realització
23 h lectives	Al centre
2 h complementàries	Dins o fora del centre
8 h de preparació	Dins o fora del centre

Hores lectives: hores de classe.

Hores de preparació: hores destinades a preparar les classes.

Hores complementàries: hores dedicades a l'escola, però no per fer classe, és a dir:

- Claustres.
- Reunions de coordinació.
- Reunions d'avaluació.
- Preparació, organització i participació en les activitats escolars i extraescolars, com per exemple:

- Concert de Nadal i Final de curs.

- Concerts de formacions de l'escola en festes del poble.

- Concert de Santa Cecília a Manresa.

- Sortides a concerts (Palau de la Música, Auditori, Liceu,...)

- Cantates amb altres escoles.

- Festivals de cant coral.

- Trobades de conjunts instrumentals.

- Intercanvis amb altres escoles.

- Redacció de documents (pla anual, informes, memòria, programacions,...

- Atenció als pares.

- Creació i manteniment de la pàgina web.

El calendari escolar anual es fixarà d'acord amb l'establert pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Es fixaran dins els períodes de vacances escolars de Setmana Santa i/o Nadal els dies a que per assumptes propis té dret el personal.

Residència d'avis

Art 1. Ascensos i vacants

Els ascensos de categoria professional es

Generalitat de Catalunya

faran d'acord amb la formació, mèrits i capacitat, així com l'antiguitat del treballador/a.

Quan un/a treballador/a realitzi tasques corresponents a categories professionals superiors a aquelles per a les que va ser contractat/da, tindrà dret a percebre, durant el temps real de la seva execució, el salari corresponent a l'esmentada categoria.

Entre el final de la jornada i el començament de la següent passaran, com a mínim, 12 hores.

ANNEX III: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació professional quedarà configurada en el següents grups professionals:

- Grup 1.
- Grup 2.
- Grup 3.
- Grup 4.
- Grup 5.

1. Categories professionals

1.1. Estan incloses dins del present conveni sense excloure la incorporació d'altres, les categories professionals següents:

- Grup 1:
 - Secretari.
 - Arquitecte.
 - Cap d'àrea.

- Sergent Cap.
- Director Residència.
- Metge.
- Tècnic Informàtic.
- Arquitecte Tècnic.
- Grup 2:
 - Director: d'Escola de Música, d'Escola Bressol.
 - Cap Administratiu.
 - Psicòloga.
 - Psicòloga Infantil.
 - Treballadora Social.
- Grup 3:
 - Caps d'Estudis.
 - Professor de Música.
 - Caporal.
 - Secretaria Acadèmica.
 - Tècnic Medi Ambient.
 - Tècnic de Joventut, Cultura, Esports.
 - Agent d'Ocupació i Desenvolupament Local.
 - Insertor Laboral.
 - Educadora Social.
 - Treballador Social.
 - Mestre d'Escola.
 - Infermer.
 - Fisioterapeuta.
 - Terapeuta Ocupacional.

- Encarregat Brigada.
- Agent Policia Local.
- Grup 4:
 - Administratiu.
 - Tècnic Auxiliar Informàtic.
 - Cap de Cuina.
 - Delineant.
 - Educadora.
 - Cuiner.
 - Tècnic Auxiliar Biblioteca.
 - Animador Socio Cultural.
 - Auxiliar Administratiu.
- Grup 5:
 - Treballador Familiar.
 - Auxiliar Geriatria.
 - Oficial 1^a
 - Oficial 2^a
 - Peó.
 - Auxiliar Biblioteca.
 - Monitor Menjador.
 - Ajudant Cuina.
 - Conserge.
 - Recepcionista.
 - Netejador.
 - Bogadera.

ANNEX IV: LES HORES EXTRAORDINÀRIES

ANNEX V: INCREMENT SALARIAL

ANNEX AL CONVENI ÚNIC: TAULES DE SALARIS PER A TOT EL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE NAVÀS PER L'ANY 2010

Concepte	Salari base	Plus Triennis voluntari	Plus conveni	Plus Incentius	Concepte	Salari base	Plus Triennis voluntari	Plus conveni	Plus Incentius
A. PERSONAL LABORAL AJUNTAMENT DE NAVÀS									
Psicòloga infantil	1.659,50	44,65	469,29		Electricista Oficial 2a	1.121,22	17,94		
Arquitecte	1.659,50	44,65	1.788,70		Netejador/a - encarregada	1.066,19	17,94		
Arquitecte Tècnic	1.620,14	35,73	1.040,84		Netejador/a	870,23	17,94		
Tècnic cap de l'Oficina d'Informació al ciutadà	1.620,14	35,73		745,99	Tècnic Auxiliar Biblioteca	1.436,16	26,84		
Tècnic/a de Medi Ambient	1.644,69	35,73			Auxiliar Biblioteca	868,84	17,94		283,85
Tècnic/a de Joventut i Comunicació	1.644,69	35,73			Vigilants instal·lacions	1.358,62	17,94		
Tècnic/a Promoció econòmica	1.644,69	35,73			Socorrista	902,88	17,94		643,27
Educador/a Social	1.620,14	35,73			Neteja Piscina	978,84	17,94		
Administratiu (Oficial 1 ^a)	1.301,47	26,84		147,64	Peó Piscina	978,84	17,94		
Administratiu (Oficial 2 ^a)	1.248,54	17,94		76,18	* Personal escola bressol:				
Auxiliar Administratiu	1.050,92	17,94		76,18	Director Pedagògic	1.429,40	30,61		
Recepcionista (bidell-registre)	1.088,42	17,94		76,18	Educador/a infantil	1.318,53	30,61		
Animador/a sociocultural	1.159,05	17,94			Tècnic superior educació infantil suport	982,61	26,84		
Treballador/a Familiar	1.124,44	17,94			Tècnic superior educació infantil tutora	982,61	26,84	314,45	
Encarregat obres	1.408,07	26,84		264,14	Assistent Infantil - Monitora menjador	902,40	17,94		
Paleta Oficial 1a	1.291,06	26,84		98,33	* Personal escola de música:				
Paleta Oficial 2a	1.150,78	17,94			Professor música	1.346,39	31,44		124,03
Peó	1.001,09	17,94			Plus Professor música - Director			119,53	169,19
Jardiner - oficial 2a	1.148,03	17,94			Plus Professor música - Secretari			112,67	
Electricista Oficial 1a	1.320,90	26,84		50,09	Plus Professor música - Informàtic			151,72	

	Sou base	Plus Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Plus Nocturnitat		Sou base	Plus Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Plus Nocturnitat
B. PERSONAL OAM RESIDÈNCIA D'AVIS DE NAVÀS											
Director del Centre	1.688,32	44,65	676,43			Plus responsabilitat infermer				214,79	
Adjunt a direcció	1.542,55	35,73	401,26			Plus Responsable Higienic Sanitari (RHS)				250,75	
Metge	1.542,55	44,65	1.237,38			Assistent social / Treballadora social	1.337,00	35,73		60,64	
Psicòloga	1.542,55	44,65	297,15			Fisioterapeuta	1.337,00	35,73		276,74	
Altres Títols superiors	1.542,55	44,65				Terapeuta ocupacional	1.337,00	35,73			
ATS - Infermer	1.341,17	35,73				Educador/a social	1.337,00	35,73		60,64	
Plus responsabilitat cap d'infermeria			427,67			Altres títols mitjans	1.337,00	35,73			
						Governanta	1.211,92	26,84			
						Cap de cuina	1.211,92	26,84		250,75	

Generalitat de Catalunya

	Sou base	Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Nocturnitat		Sou base	Triennis	Plus responsabilitat	Plus salarial	Nocturnitat
Cuiner 1a	1.150,24	26,84				Aux. Clínica	1.018,53	17,94			
Cuiner de 2a.	1.018,52	17,94				Gerocultor / Aux. Geriatria	1.007,43	17,94			251,86
Ajudant de cuina	976,00	17,94				Netejador/a	976,00	17,94			
Oficial Administratiu 1a.	1.150,69	26,84	308,60			Zelador	976,00	17,94			
Aux. Administratiu	1.018,53	17,94				Vetllador/a	1.007,43	17,94			251,86
Oficial 1ª ser. Tec	1.145,99	26,84				Bugader/a	976,00	17,94			
Animador socio - cultural	1.145,99	26,84				En pràctiques i aprenentatge	Segons disposicions vigents				

Barcelona, 13 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002408



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 13 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816242).

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

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816242) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE FOLGUEROLES PER ALS ANYS 2010-2011

Capítol 1

Disposicions Generals

Article 1

Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu és:

a. Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Folgueroles

b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament de Folgueroles, d'acord amb la normativa vigent.

c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Folgueroles.

d. Tendir progressivament a l'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són els representants legals dels treballadors de l'Ajuntament com a part laboral, i els representants de l'Ajuntament de Folgueroles.

Article 2

Àmbit personal

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors què, amb relació jurídica laboral, prestin serveis a l'Ajuntament de Folgueroles.

Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació el personal eventual de confiança, alta direcció i assessorament especial, personal no comprès en paràgraf anterior

Article 3

Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal pel Ple de la corporació. La vigència d'aquest Conveni serà de 2 anys, de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2011, excepte aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

Article 4

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu, econòmic o laboral fins aquest moment, excepte pacte explícit en aquest Conveni.

Article 5

Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termini de tres mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat en tota la seva extensió per períodes successius d'un any.

2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular per escrit i hi ha d'haver constància fefaent d'aquesta per l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Article 6

Interpretació i aplicació

Com a norma general, totes les condicions establertes al present Conveni, en cas de dubte en quant al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de conformitat amb l'estudi i acord que s'adopti per la Comissió paritària de seguiment.

Article 7

Comissió Paritària de Seguiment

1. Dins dels 15 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària encarregada del seu seguiment i que estarà constituïda -pel representant dels treballadors laborals de l'Ajuntament i per l'Alcalde o regidor en qui delegui fins a un màxim de 2 representants per la part social i 2 per part de l'Ajuntament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran totes dues parts, s'aniran afegint al text original. Es podrà