

Generalitat de Catalunya

de cobrir el torn nocturn assenyalat a un altre membre del cos en substitució d'aquest, meritaran 30EUR bruts per nit de servei.

b) El plus de nocturnitat s'abonarà en el mes següent a la prestació del servei en torn nocturn, previ informe de la prefectura adreçat al servei de recursos humans de l'Ajuntament, relatiu a l'acompliment dels serveis en torn nocturn efectivament realitzats per cada membre de la policia local.

3.4.3 Pla de millora del servei

L'Ajuntament estudiarà juntament amb la representació sindical, en cas que no s'hagi produït la reclassificació (o que aquesta s'hagi produït sense efectes econòmics), dels funcionaris de carrera integrats en la categoria d'agent del grup D (C2) al C (C1) que pugui resultar de l'aprovació de la Llei del Sistema de Policia de Catalunya, un cop s'hagi produït el tancament de l'exercici 2008 i abans de l'aprovació definitiva del pressupost general de la corporació per a l'exercici 2010, i en funció de la disponibilitat pressupostària, la possibilitat d'aplicar en l'any 2010 i successius un pla d'incentius econòmics per a la millora del servei, aplicable als professionals membres del cos de policia local, amb exclusió del personal eventual i directiu professional.

Es garanteix que en l'exercici 2010 s'aplicarà, com a mínim, un increment retributiu que suposi el 30% de la diferència existent entre el salari corresponent al grup C (C1) i les corresponents al grup D (C2).

3.4.4 Tercer caporal

L'Ajuntament es compromet a realitzar el procés de selecció corresponent a la tercera plaça de caporal prevista a la Relació de llocs de treball vigent per a l'any 2008, abans de final del 2008.

Barcelona, 18 de febrer de 2010.

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

062010000992



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 17 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució de 15 d'octubre de 2009 del Conveni col·lectiu del personal laboral de treball de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842).

Atès que en data 15 d'octubre 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 d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842) i la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*;

Vist l'article 90.3 de l'Estatut dels treballa-

dors, 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 15 d'octubre de 2009 i en l'expedient 08/0092/09 en el sentit de disposar la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls per al període 31.7.2009-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0815842) 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 D'OLESA DE BONESVALLS PER AL PERÍODE 31.07.2009-31.12.2011

CAPÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial i personal

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls integrat en la seva plantilla, independentment del tipus de contractació laboral, llevat d'aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció i el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats (Inem-Generalitat, instituts o universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte).

Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació final pel Ple, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2011.

2. Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar amb l'antelació d'un mes a la data de finalització de la vigència del Conveni, per escrit amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació i constància fefaent a l'altra part.

3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Conveni, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 3. Clàusula de garantia, compensació i absorció

Es garanteix a títol estrictament personal, el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu, laboral o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 4. Comissió Paritària de Seguiment

1. Es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni que estarà formada per igual nombre de representants de l'Ajuntament com del personal laboral.

2. La Comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any. També es podrà reunir de forma extraordinària, quan sigui necessari, a petició d'alguna de les parts i, sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran la de interpretació i seguiment d'aquest Conveni i la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

4. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació amb la finalitat d'aixecar acta de les reunions.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord i les decisions s'adoptaran per unanimitat dels seus membres.

6. En el cas de manca d'acord respecte els temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts acordaran expressa i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Cemical, a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2 CONDICIONS DE TREBALL

Article 5. Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants pressupostades que es considerin necessàries pel funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla i promocions internes, els vocals hauran de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

3. Els representants sindicals i els membres electes podran assistir com a observadors.

4. La Corporació donarà trasllat als representants dels treballadors de les bases abans de la seva publicació.

Generalitat de Catalunya

5. La composició i els criteris dels Tribunals qualificadors es regiran segons la legislació vigent en la matèria.

Article 6. Contractació temporal

1. Els contractes de treball amb caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, proves per determinar el seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència, i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 7. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, rebran el projecte de pressupost del Capítol I per tal de poder fer les apreciacions que considerin, que podran ser tingudes en compte per la Corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.

3. Els representants dels treballadors/es seran informats i escoltats respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, abans de ser aprovada pel Ple de la Corporació.

4. Es reservaran per al torn de promoció interna el 50% de les places vacants, sempre i quan es manifesti un interès de promoció concret per part del personal de l'Ajuntament dins d'un termini prudencial de temps i sempre que l'interessat/da reuneixi tots els requisits necessaris per cobrir la plaça ofertada. En cas de no ser cobertes per aquesta via, seran convocades per torn lliure. La resta de places vacants fins el 100% seran ofertades per torn lliure.

Article 8. Definició del lloc de treball i de funcions

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus, les especificacions següents:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del seu lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.
- c) Els requisits exigits per ocupar-lo.
- d) La forma de provisió.
- e) Les característiques retributives.
- f) Els grups de classificació professional.

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la Corporació negociarà amb els representants dels treballadors/es les seves característiques retributives i els requisits i formes de provisió.

3. La corporació lliurarà als representants dels treballadors/es les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. La Corporació facilitarà a tot treballador/a que ho sol·liciti, la definició corresponent al seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud

es donarà en un temps màxim de dos mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de la corporació.

Article 9. Canvis organitzatius

L'organització del treball és facultat exclusiva de la corporació i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

Les modificacions substancials de les condicions de treball dels treballadors/es, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran que s'informi als representants dels treballadors dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants.

Article 10. Treball de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent, el personal laboral al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrarà sempre la diferència retributiva bàsiques i complementàries respecte el treball de superior categoria i sense que això li atorgui cap dret d'ascens o promoció a categories superiors si no és mitjançant la superació del corresponent procés de promoció.

Article 11. Valoració de llocs de Treball

La Comissió de seguiment de valoració de llocs de treball (integrada paritàriament per representants de la Corporació i per representants dels treballadors/es), ha de vetllar pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball aplicada a l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls. Aquesta Comissió, per no contravenir el que disposa la norma, tindrà caràcter informatiu i es reunirà quan ho demanin les parts.

Article 12. Jornada de treball

1. Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, el número de dies de treball a l'any es fixa en 224 (365 dies de l'any menys els 52 dissabtes de l'any, els 52 diumenges de l'any, menys 14 festes oficials, menys 23 dies hàbils corresponents a vacances).

2. S'estableixen les jornades de treball següents: ordinària i especials, que pretenen assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció als ciutadans.

a) La jornada ordinària integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis en jornada de 37 h 30 minuts setmanals.

b) La jornada especial integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis en jornades de 35h, de 40h setmanals, o qualsevol altre que es determini diferent a l'ordinària.

3. El descans mínim intersetmanal serà preferiblement de 48 hores continuades.

4. Entre l'acabament d'una jornada i el

començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

5. El calendari anual establirà els períodes de descans setmanal per a cadascun del col·lectiu de la Corporació.

6. S'estableix un temps de descans en jornada superior a les 6 hores ininterrompudes, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris.

Per una jornada continua superior a cinc hores ininterrompudes, s'estableix un temps de descans de 20 minuts.

El personal d'oficines, per tal de garantir la cobertura del servei i l'atenció als ciutadans en tot moment, haurà de gaudir d'aquest temps de descans en dos torns, de forma que sempre quedi garantida la cobertura del servei amb un mínim del 50 % de la plantilla i amb el 100 % de la plantilla a partir de les 11 hores.

Article 13. Horaris

1. L'horari d'oficines serà, amb caràcter general, de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 hores i una tarda de 17.00 a 19.30 hores, llevat d'aquells llocs que precisin un horari diferent i específic per a una millor prestació del servei.

No obstant, de l'1 de juliol al 15 de setembre ambdós inclosos, l'horari del personal administratiu serà intensiu de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00.

2. L'horari de la Brigada serà, amb caràcter general, de dilluns a divendres de 7.00 fins les 15.00 hores.

L'horari del personal de la brigada que desenvolupi tasques a la deixalleria serà el que s'acordi en cada moment.

3. El personal de la llar d'infants realitzarà la jornada laboral ordinària cobrint la franja horària compresa entre les 8:00 i les 17:00 hores mitjançant la realització de:

- 35 hores setmanals lectives.

- 2 hores i 30 minuts setmanals que es dedicaran a tutories o altres activitats escolars que s'hauran de dur a terme abans de l'inici o després del final de la jornada laboral.

Si una setmana no es fa ús total o parcial de les hores destinades a tutories, el romanent d'hores s'acumularà a les següents setmanes i es garanteix en tot cas un mínim de 10 hores mensuals destinades a tutories o altres activitats escolars.

4. A més dels horaris establerts amb caràcter general als apartats anteriors, es podrà acordar per l'alcaldia, pel personal de nova incorporació, una jornada i horari diferent dels que figuren en el present conveni col·lectiu.

5. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

Article 14. Hores extraordinàries

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de l'Equip de Govern, es realitzen a més a més de la jornada de treball, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afecten la prestació dels serveis.

Generalitat de Catalunya

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporal o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcionals derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs o bé optar al seu abonament econòmic. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació, d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans o 125% preu hora ordinària bruta.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu, o en diumenge o en horari nocturn (entre les 22 i les 6h) es compensarà amb 2 hores de descans o bé al 150% de l'hora ordinària bruta.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22 i les 6 h) es compensarà amb 2 hores i 30 minuts de descans o bé 200% preu hora ordinària bruta.

En tot cas, no es podran compensar econòmicament la realització de més de tres hores extraordinàries seguides, en un mateix dia, sinó que s'hauran de compensar en temps de descans.

Article 15. Calendari laboral

1. Durant la vigència dels pactes i considerant el calendari de festes oficials que per cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la corporació.

2. La Comissió de seguiment es reunirà el mes d'octubre de cada any per tal de negociar el calendari, així com els serveis mínim que correspongui per a l'any següent.

Festes:

a) Les 12 festes oficials assenyalades en el calendari de la Generalitat.

b) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

c) En el cas de l'Escola Bressol, a part dels dies de festa local, seguiran el calendari de les Escoles Bressol Públiques.

Article 16. Assumptes personals

1. Els/Les treballadors/es de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls podran disposar de 9 dies de permís l'any per assumptes personals, o els dies que en proporció corresponguin si el temps treballat és menor, sempre que les necessitats del servei o permetin.

2. Els dies d'assumptes personals es podran gaudir de forma fraccionada sempre que aquest gaudi fraccionat no superi les 3 hores 30 minuts diàries.

3. Aquests dies es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

4. El personal de l'Escola Bressol haurà de distribuir el gaudi dels 9 dies de permís per assumptes personals, necessàriament, entre els períodes de descans escolar de Setmana Santa i Nadal.

5. D'acord amb el que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el personal laboral tindrà a més el dret a gaudir de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del octau trienni.

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

No es poden acumular més de 2 dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudir dels mateixos.

La sol·licitud dels dies personals s'haurà de fer per escrit amb una antelació mínima de 3 dies laborables mitjançant registre d'entrada i se li haurà de donar resposta amb un màxim de 2 dies laborables. Si passat aquest període no hi hagués cap resposta, el permís es donaria per concedit. En els casos en que no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei.

En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de dies d'assumptes personals, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven.

Article 17. Vacances

1. El personal laboral de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables.

2. La realització de les vacances es realitzarà preferentment entre l'1 de juliol i el 30 de setembre.

3. En el cas del personal de les Escoles Bressol les vacances seran sempre durant el mes d'agost.

4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent.

5. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

6. Cap treballador/a podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador/a sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi del dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador/a, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els set primers dies de baixa.

7. L'Ajuntament establirà els mecanismes

adients per cobrir les absències temporals i vacances dels llocs de treball susceptibles de cobertura i la dotació econòmica disponible en cada exercici.

Article 18. Control d'assistència i absentisme:

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

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

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

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

Article 19. Permisos retribuïts

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Permís per trasllat de domicili:

Per trasllat de domicili habitual, els treballadors/es gaudiran de 2 dies de permís si el trasllat és dins del mateix municipi i de fins a 4 dies per canvi de terme municipal, sempre que es presenti fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

b) Permís per assistència a exàmens:

En els casos d'assistència a exàmens en centres d'ensenyament oficials, el/la treballador/a tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada de l'examen, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquests. Les llicències per aquest motiu en cap cas no podran ser superiors a 10 dies anuals.

c) Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal:

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

No són deures de caràcter públic o personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interès particular de l'empleat públic.

CAPÍTOL 3 MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Article 20. Condicions generals comunes a totes les mesures

1. Al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures llevat de les excedències i la llicència per estudis que resulten només d'aplicació al personal laboral fix de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adopti-

Generalitat de Catalunya

va com en els d'acolliment permanent o preadptiu.

3. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 21. Permisos. Condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels treballadors de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Acord són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

Article 22. Permís per matrimoni

Té una durada de 15 dies naturals consecutius, en el cas de matrimoni o formació de parella estable (no se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sense distinció de sexes, sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del Conveni. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest, i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència. Es pot gaudir dels quinze dies dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o inici de la convivència.

Article 23. Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 24. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau té una durada de 2 dies laborables si el fet es produeix en el mateix municipi i fins a quatre dies si és en un municipi diferent. El

permís es pot ampliar fins a 6 dies excepcionalment.

Article 25.- Permís de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part múltiple, a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. La mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

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

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nou-

nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

Article 26. Permís de maternitat per adopció i acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu, permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador/a a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. (El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal).

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

4. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

Article 27. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o

Generalitat de Catalunya

acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Article 28. *Permis de paternitat*

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment,

b) durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de maternitat.

c) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

3. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 29. *Permis per lactància*

El/La treballador/a té dret al permís de lactància que consisteix en 1 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 de permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

Si tant el pare com la mare són treballadors de l'Ajuntament, només un d'ells pot exercir aquest dret.

Article 30. *Permis per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats*

S'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 31. *Permis per atendre fills amb discapacitat*

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'edu-

cació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 32. *Permisos de flexibilitat horària recuperable*

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 33. *Permis sense retribució per atendre un familiar*

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 34. *Permis per situacions de violència de gènere*

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 35. *Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió*

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

3. En els casos en que la concessió de la reducció de jornada al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

Article 36. *Reducció de jornada amb la*

totalitat de la retribució

1. Els/Les treballadors/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 37. *Reducció de la jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per motius familiars o personals*

Els treballadors poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, (amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial) que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 38. *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tracta-

Generalitat de Catalunya

ment, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 39. Excedències. Condicions Generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 40. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

b) Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 41. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

a) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no

es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

b) Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

c) El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 42. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar

a) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

b) Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, al personal laboral fix, el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o a organitzacions internacionals.

c) Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per al manteniment de la convivència o per agrupació familiar no meritara retribucions, ni li serà computable el temps que romanguí en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació, ni comporta la reserva de destinació.

Article 43. Excedència voluntària per violència de gènere

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

b) Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

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

d) Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 44. Llicències per estudis

Els/Les treballadors/es de l'Ajuntament tindran la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos com a màxim, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària). Es podrà concedir dita llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat departamental. Les peticions de llicència s'hauran de sol·licitar s'hauran de sol·licitar com a mínim amb 1 mes d'antelació.

CAPÍTOL 4. CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 45. Règim retributiu

Les retribucions estaran constituïdes pels següents conceptes,

a) Salari base: és la part de la retribució per unitat de temps fixada en atenció al grup professional del treballador amb independència del concret lloc de treball que desenvolupa.

b) Triennis: Consisteix en una quantitat igual per a cada grup i per a cada tres anys de serveis en aquest. Els criteris de meritació i discriminació seran els mateixos que s'apliquen al personal funcionari.

c) Pagues extraordinàries: el treballador té dret a cobrar una paga extraordinària en el mes de juny i un altre en el mes de desembre, cadascuna d'elles en quantia equivalent a la suma del salari base i l'antiguitat.

Article 46. Antiguitat i serveis prestats a l'Administració

Al personal laboral que s'incorpori a partir de la signatura d'aquest conveni, s'aplicarà el que disposa la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública.

L'antiguitat del treballador al servei de l'entitat local retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en l'Administració Pública, i, per tant, s'expressarà en triennis. S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat a tots els treballadors que siguin temporals o indefinits.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Aquest import d'antiguitat es farà efectiu a partir de l'entrada en vigor del conveni.

Article 47. Increment salarial

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni Col·lectiu, l'augment de retribucions del personal afectat pel

Generalitat de Catalunya

present conveni col·lectiu serà el que fixi cada any la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 48. Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics

Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la Corporació es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present Conveni Col·lectiu.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius.

Article 49. Pla de pensions

L'Ajuntament i el Representant de Personal acorden adherir-se a un Pla de Pensions destinat a tots els treballadors/es de l'Ajuntament que tinguin una antiguitat mínima d'un any a la Corporació. Aquest Pla tindrà una aportació econòmica anual del 0,25% del capítol 1 el primer any, del 0,35% del capítol 1 el segon any, i el 0,50% del capítol 1 el tercer any i següents.

Els/las empleats/des podran fer aportacions voluntàries a aquest Pla de Pensions.

Abans de 30 dies naturals a comptar des de la signatura del present Conveni Col·lectiu, les parts formalitzaran una Comissió Promotora que ha de formalitzar el Pla de Pensions pels treballadors/es de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls.

S'explicita el compromís de finalitzar les tasques de formalització de l'esmentat Pla de Pensions dins dels 90 dies naturals, a comptar des de la constitució de la Comissió Promotora citada al paràgraf anterior.

Dins de les facultats de la Comissió Paritària de Seguiment s'inclou el seguiment de l'aplicació correcta del Pla de Pensions.

Les parts que negocien aquest Conveni Col·lectiu, acorden sol·licitar l'annexió al Pla de Pensions de Promoció Conjunta de l'Associació Catalana de Municipis.

Article 50. Nòmina mensual i pagues extraordinàries

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

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran dues pagues extraordinàries, de quantia igual a una mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Article 51. Dietes i quilòmetratge

El personal afecte a aquest Conveni

Col·lectiu que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0,27 EUR/quilòmetre.

Moto: 0,25 EUR/quilòmetre.

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

CAPÍTOL 5. MILLORES SOCIALS

Article 52. Fons social

1. La corporació crearà un fons per l'import que s'indica, destinat a facilitar determinats ajuts especials al personal laboral al servei de l'Ajuntament.

Durant la vigència del conveni els imports del fons seran els següents:

a. Per l'exercici 2009, quatre-cents cinquanta EUR (450 EUR), és a dir, aproximadament el 0.07% del capítol 1.

b. Per l'exercici 2010, set-cents vint EUR (720 EUR), és a dir, aproximadament el 0.12% del Capítol 1.

c. Per l'exercici 2011, mil EUR (1000 EUR), és a dir, aproximadament el 0.16% del Capítol 1.

2. Els anteriors imports s'hauran de distribuir proporcionalment i es podran incrementar amb les quantitats del fons social no emprades l'any immediatament anterior, sense que en cap cas el fons social pugui superar la quantitat de mil EUR (1000 EUR).

3. Els treballadors/es podran demanar ajudes amb càrrec al fons social per a l'adquisició d'ulleres (vidres i muntures) o lents de contacte, quan el seu ús sigui necessari per al normal desenvolupament del treball; serà objecte d'ajuda única fins a un màxim de cent cinc (105 EUR) EUR per any.

4. Les sol·licituds s'hauran de presentar entre el dia 1 i 31 de gener en el Registre General i hauran d'anar acompanyades dels pressupostos, factures o rebuts corresponents.

5. Les sol·licituds seran revisades per la comissió paritària, la qual haurà d'establir els mecanismes que permetin una valoració objectiva de les causes de necessitat que justifiquin les peticions.

6. Tots els treballadors/es municipals podran gaudir d'un 25% de descompte en els següents serveis municipals:

a. Esplai

b. Escola Bressol

c. Piscina

d. Lloguer de la sala del Centre Cívic.

L'Ajuntament donarà un carnet a cada tre-

ballador/a per tal d'identificar-se a com a beneficiari d'aquests descomptes.

Article 53. Malaltia i accidents

Quan l'absència al lloc de treball per raó de malaltia sigui de fins a 2 dies laborables, rebrà la consideració d'indisposició i el/la treballador/a l'haurà d'acreditar davant la corporació el mateix dia que s'incorpori al treball, mitjançant la presentació d'un justificat d'assistència emès pel facultatiu de l'Institut Català de la Salut que hagi prestat l'assistència mèdica en el domicili de la persona indisposada o, en el seu cas, el metge de capçalera en el centre d'assistència primària, i en el qual haurà de constar, per produir plens efectes justificatius, la causa de la indisposició.

No obstant això, els treballadors de l'Ajuntament que es trobin en situació d'indisposició resten exempts de lliurar l'esmentada documentació justificativa durant 2 dies a l'any.

En cas de malaltia professional o accident laboral la Corporació complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions íntegres mentre duri la situació d'incapacitat temporal.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball, sempre i quan tingui contractada la gestió de les IT. La negativa del treballador/a a sotmetre's als esmentats reconeixements determinarà l'extinció dels drets econòmics establerts com a millores del règim de la seguretat social a càrrec de la Corporació. També comportarà l'extinció o retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que el/la treballador/a no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball, així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real del treballador/a no l'incapacita per desenvolupar la seva feina.

Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'Ajuntament sol·licitarà a l'Institut Català d'Avaluacions mèdiques (Icam) que realitzi el control de la incapacitat temporal del treballador/a afectat/da i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la Corporació procedirà a retornar al treballador/a els imports dels complements deixats d'abonar.

Article 54. Jubilacions

a) Jubilació parcial amb contracte de relleu.

El personal laboral de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei. Caldrà que la reducció de jornada i l'aplicació sigui pactada amb l'Ajuntament.

La Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds presentades.

b) Jubilació especial als 64 anys.

El personal laboral de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regula la Llei, i així

Generalitat de Catalunya

ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys.

La quantia de la pensió serà la que li hagués correspost al treballador d'haver complert els 65 anys.

La Corporació queda obligada a substituir el treballador que es jubila per un altre treballador que es trobi inscrit com a desocupat en la corresponent Oficina de Treball; aquest contracte tindrà una durada mínima d'un any.

La Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds presentades.

Article 55. Assegurances i assistència jurídica

1. L'Ajuntament es compromet a contractar una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent per tots/es els/ les treballadors/es que cobrirà els supòsits de mort per qualsevol causa i el supòsit d'incapacitat permanent ja sigui permanent total, permanent absoluta, o gran invalidesa, com a conseqüència d'un accident de treball.

2. L'Ajuntament garantirà l'assessorament i l'assistència jurídica al personal subscrit a aquest Conveni Col·lectiu, que ho precisi per raons de conflictes derivats de la prestació de serveis, sempre i quan no hi hagi ni dol ni culpa.

Article 56. Bestretes

Cada treballador/a podrà demanar una bestreta anual reintegrable, a compte de salaris futurs, de fins a 3 mensualitats a retornar, sense interessos, mitjançant descompte en nòmina, en el termini màxim de 12 mesos i sempre dintre de l'any pressupostari.

La concessió d'aquestes ajudes, serà avaluada i debatuda individual i particularment en la Comissió Paritària, atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant i a la disponibilitat de la Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

No es podrà atorgar cap altre bestreta al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

Per als contractes laborals temporals, l'import de les bestretes a concedir restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del contracte.

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

a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.

b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

CAPÍTOL 6. PROMOCIÓ I FORMACIÓ I CARRERA ADMINISTRATIVA

Article 57. Promoció i formació

Els/Les treballadors/es de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la forma-

ció i a un perfeccionament professional constants, per a la qual cosa les representants del personal es reuniran amb el Regidor de Recursos Humans per tractar aquests aspectes.

Article 58. Provisió de Vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés del personal laboral a l'Administració Pública serà mitjançant oposició, concurs o concurs- oposició, sense excepció.

Podran establir-se els següents períodes de prova:

Licenciats o diplomats o l'equivalent títol universitari de Grau: 6 mesos

Títol de batxiller o tècnic, i títol de graduat en educació secundària obligatòria: 3 mesos

Graduat escolar: 2 mesos

Article 59. Funcionarització

La corporació farà un estudi de tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral fix que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari.

Article 60. Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors/es i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació es compromet a destinar una partida pressupostària anual per formació d'una quantia de com a mínim 500 EUR.

S'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

Els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin, sempre que sigui possible.

A tal efecte, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix, sempre que sigui possible, la concessió de les hores necessàries per l'assistència a aquests cursos de perfeccionament professional el contingut dels quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

El personal que assisteixi a un curs de formació vinculat amb el seu lloc de treball ho farà de manera gratuïta, essent les despeses de transport, pàrking i matrícula a càrrec de l'Ajuntament.

Per a col·lectius específics, i també si ho requereix l'eficient funcionament dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas, si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de com-

pensar amb hores de descans d'acord amb l'establert a l'article 14 d'aquest Conveni.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni realitzarà els cursos de capacitació professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Article 61. Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, s'informarà als representants del personal.

Article 62. Promoció professional i estabilitat laboral

1. Promoció interna: La promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable en cada cas.

2. L'Ajuntament recolzarà l'existència de llocs de treball de qualitat i estables, tenint especial cura respecte aquelles places interines.

CAPÍTOL 7. SEGURETAT I SALUT LABORAL:

Article 63. Salut Laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i el seu posterior desenvolupament, el/la treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys/es o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests

Generalitat de Catalunya

ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 24 mesos, després de signar aquest Conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 64. Comissió de Seguretat i Salut

Es constituirà una Comissió de Seguretat i Salut que estarà formada per igual nombre de representants de l'Ajuntament com del personal laboral.

1. Seran funcions d'aquesta Comissió:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

d) Promoure en la Corporació el compliment de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. El delegat de personal en la Comissió de Seguretat i Salut exercirà com a delegat de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos següents:

a) Ser informat per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Ser consultat, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps. Un cop emesa la opinió raonada del delegat de personal, la

Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir la opinió expressada.

d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que consideri pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent de la Comissió de Seguretat i Salut.

f) Ser consultat prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

g) Ser informat dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, el delegat de prevenció tindrà els drets i les garanties reconeguts en la legislació vigent, d'entre els quals el dret a gaudir d'un crèdit d'hores mensual per exercir les seves funcions de delegat de prevenció d'acord amb el que preveuen l'article 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i l'article 68 lletra e) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 65. Reconeixement mèdic

Anualment la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador; així com un reconeixement ginecològic per a les dones i un reconeixement urològic per als homes.

La Corporació donarà coneixement previ al delegat de prevenció del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al delegat de prevenció se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 66. Capacitat Disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a un/a treballador/a determinat/da, serà traslladat/da, - sempre que sigui possible atenen a les possibilitats organitzatives - a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/es amb condicions físiques disminuïdes i haurà

d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 67. Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Article 68. Roba de feina

1. La Corporació es compromet a facilitar la indumentària adequada a aquells col·lectius que per raó de la seva feina necessiten una roba determinada i específica i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada, segons la relació que consta en l'annex I.

2. Els representants dels treballadors participaran en la selecció i renovació del vestuari.

3. L'esmentada indumentària haurà de ser retornada a l'Ajuntament una vegada finalitzi la relació laboral amb la Corporació.

4. Queda prohibit dur la roba de feina, en especial aquella en la que consta l'escut del municipi, fora de la jornada laboral.

CAPÍTOL 9 DRETS SINDICALS

Article 69. Garanties de l'acció sindical

El delegat de personal té dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Conveni, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

Article 70. Assembles

Amb la notificació prèvia a l'Alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a última hora de la jornada, preferentment. La seva duració no excedirà el que marqui la Llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores bimensuals.

Article 71. Facultats de la representació col·lectiva

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

Generalitat de Catalunya

a) El delegat de personal tindrà dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions.. etc, de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) La Corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

d) El Representant del personal disposarà de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant això, el Representant de personal ha de comunicar al seu cap immediat els dies que gaudirà del seu crèdit horari, per tal de prevenir les necessitats del servei.

e) El delegat de personal podrà, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral/o social.

f) La Corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

g) Al delegat de personal amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se li concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

h) El delegat de personal serà notificat de tots els expedients disciplinaris i de les sancions imposades.

Així mateix podrà assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat/da.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors i mai serà en perjudici de l'afectat.

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

Article 72. Competència i representació col·lectiva

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

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant la no realització dels informes ante-

riors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a la seva competència.

CAPÍTOL 10. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 73. Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies del treballadors/es de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents.

Les faltes comeses pels treballadors/es poden ser lleus, greus i molt greus.

2. Es consideraran com a faltes molt greus aquelles tipificades com a tals a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i en el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).

3. Es consideraran com a faltes lleus i greus aquelles tipificades com a tals al Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció pública (TU), i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

4. Als treballadors/es, per raó de les faltes comeses se'ls hi podran imposar les sancions establertes a l'EBEP, a l'Estatut dels Treballadors, al Decret Legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

5. Fins que no es dictin les normes de desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels treballadors/es es realitzarà de conformitat amb l'establert en el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel que s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

6. Les faltes comeses pels treballadors/es prescriuran: les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

7. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

8. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. El termini de prescripció de les sancions començarà a comptar des de la fermesa de la resolució sancionado-

ra.

Disposició addicional única

L'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls establirà, prèvia negociació amb la representació dels treballadors, un calendari per a regularitzar la totalitat de places que siguin ocupades en l'actualitat amb personal laboral indefinit no fix.

ANNEX 1

VESTUARI

Personal de Brigada

Entrega anual

- 2 camises d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern

Una única entrega

- 1 calçat d'estiu
- 1 calçat d'hivern
- 1 caçadora
- 1 anorac
- 1 botes d'aigua
- 1 impermeable guants
- 1 jersei tipus anglès (amb colzeres i espatlles)

1 jersei de cremallera

Es farà la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

Queda prohibit portar la roba de feina fora de la jornada laboral en especial aquella que porti l'escut de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls.

Personal Escoles Bressol

Es farà una única entrega de roba de feina i es farà la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

- 2 pantalons d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 samarretes d'estiu
- 2 samarretes d'hivern
- 2 bates d'hivern
- 2 bates d'estiu

Esclops

Queda prohibit portar la roba de feina fora de la jornada laboral en especial aquella que porti l'escut de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls.

Personal administratiu de l'Ambulatori

Es farà una única entrega de roba de feina i es farà la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

- 1 bata hivern
- 1 bata Estiu
- 1 parell d'esclops

Queda prohibit portar la roba de feina fora de la jornada laboral en especial aquella que porti l'escut de l'Ajuntament d'Olesa de Bonesvalls.

Barcelona, 17 de febrer de 2010.

Generalitat de Catalunya

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

062010000997



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Català

Resolució de 25 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució de 10 d'agost de 2009 de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Vilanova i la Geltrú) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815722).

Atès que en data 10 d'agost 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 de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Vilanova i la Geltrú) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815722) 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 10 d'agost de 2009 i en l'expedient 08/0076/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Vilanova i la Geltrú) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815722) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Castellà

Acuerdo de adhesión de la empresa Cruz Roja Española (Centro de Trabajo de Vilanova i la Geltrú) al convenio colectivo de Cataluña de acción social con infancia, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009

Asistentes

En representación de Cruz Roja Española-Asamblea de Vilanova i la Geltrú: Pere Pardo

i Sabartés en su condición de director de personal provincial y con mandato específico para el presente pacto.

En representación de la parte social:

Natalia Rodríguez Fremaut en su condición de delegada de personal del centro de trabajo de Vilanova i la Geltrú y en representación de los trabajadores adscritos al citado centro.

En Vilanova i la Geltrú, a 20 de julio de 2009, ambas representaciones manifiestan que, dadas las particularidades de la actividad desarrollada por Cruz Roja no están en la actualidad encuadrados en ningún convenio colectivo que sea de aplicación por la actividad, entendiendo las partes que no existe en la actualidad afectación por ningún convenio colectivo en vigor.

Que siendo interés de las partes el encuadrarse en el ámbito de aplicación de un convenio que se ajuste a la actividad desarrollada por Cruz Roja, han realizado el estudio correspondiente habiendo concluido que el convenio colectivo de mejor aplicación es el de Acción social.

Que por ello, reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación suficiente para el objeto del presente acuerdo, según lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores han llegado a los siguientes acuerdos:

1. La adhesión en su totalidad al 1er Convenio colectivo de acción social con infancia, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo (código de convenio 7902575) actualmente vigente y con efectos desde el día 1 de enero de 2009.

2. Dar traslado inmediato de este acuerdo a la autoridad laboral a efectos de registro y publicación.

Y por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los trabajadores, suscriben la presente acta de Acuerdo de adhesión al Convenio colectivo de acción social en su totalidad y con efectos de 1 de enero de 2009.

Barcelona, 25 de febrer de 2010.

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

062010001056



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Català

Resolució de 25 de febrer de 2010, de rectificació de la Resolució d'11 d'agost de 2009 de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Cerdanyola) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815732).

Atès que en data 11 d'agost 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 l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Cerdanyola) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815732) 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 11 d'agost de 2009 i en l'expedient 08/0075/09 en el sentit de disposar la publicació de l'Acord d'adhesió de l'empresa Cruz Roja Española (centre de treball de Cerdanyola) al Conveni col·lectiu de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2008-2009 (codi de conveni núm. 0815732) en el BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA de Barcelona.

Notifiqueu aquesta resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Castellà

Acuerdo de adhesión de la empresa Cruz Roja Española (Centro de Trabajo de Cerdanyola) al convenio colectivo de Cataluña de acción social con infancia, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2008-2009

Asistentes

En representación de Cruz Roja Española-Asamblea de Cerdanyola: Pere Pardo i Sabartés en su condición de director de personal provincial y con mandato específico para el presente pacto.

En representación de la parte social:

Manuel Martínez Cadenas en su condición de delegado de personal del centro de trabajo de Cerdanyola y en representación de los trabajadores adscritos al citado centro.

En Cerdanyola, a 14 de julio de 2009, ambas representaciones manifiestan que, dadas las particularidades de la actividad desarrollada por Cruz Roja no están en la actualidad encuadrados en ningún convenio colectivo que sea de aplicación por la actividad, entendiendo las partes que no existe en la actualidad afectación por ningún convenio colectivo en vigor.

Que siendo interés de las partes el encuadrarse en el ámbito de aplicación de un convenio que se ajuste a la actividad desarrollada por Cruz Roja, han realizado el estudio correspondiente habiendo concluido que el