

E: edat; C: coeficient (multiplicador anys de servei).

E	C
60 a 65 .....	2
66 .....	1,8
67 .....	1,6
68 .....	1,4
69 .....	1,2
70 .....	1 <sup>o</sup>

Tanmateix s'acorda que aquests nous acords i redactat dels articles 46 i 67.3 romandran durant la vigència del present Conveni col·lectiu i les seves prorroques si es produïssin.

I per constància del que s'ha tractat, i els acords presos, s'aixeca la sessió i es redacta aquesta acta que signen ambdues representacions.

S'aixeca la sessió.

(06.095.160)

## RESOLUCIÓ

TRI/3900/2005, de 13 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0812072).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 d'octubre de 2005, i d'acord 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; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0812072) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 13 de desembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció del text original signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008*

### CAPÍTOL 1

*Disposicions generals*

#### Article 1

*Àmbit personal i funcional*

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Tona o dels seus organismes autònoms que tingui la condició de contractat laboral, fix o temporal.

#### Article 2

*Àmbit temporal*

El present Conveni tindrà una duració de 4 anys, estenen-se des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008, ambdues dates incloses, considerant-se prorrogat per tàcita reconducció si no existís denúncia expressa de qualsevol de les parts sobre la seva rescissió o revisió, formulada per qualsevol d'elles amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del venciment del Conveni.

La seva entrada en vigor es produirà un cop sigui signat pels representants dels treballadors i òrgans de representació de l'Ajuntament i sigui aprovat i ratificat pel Ple de la corporació, i finalment es procedirà a la seva publicació en el *Butlletí Oficial* que correspongui.

Independement de la data de signatura de la revisió del present Conveni, el Conveni tindrà efectes des de la data d'1 de gener de 2005.

#### Article 3

*Comissió Paritària de Vigilància: composició i funcions*

El present Conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit literal de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

Això no obstant, per tal de vigilar el seu compliment i interpretar-lo quan sigui procedent, es constituirà la Comissió Paritària, que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà a petició de qualsevol part interessada que ho sol·liciti amb una antelació de 72 hores. Formaran la Comissió Paritària 3 membres del Comitè d'Empresa i un nombre igual de representants de l'Ajuntament. La Comissió pot utilitzar els serveis d'assessors, amb veu i sense vot. Els acords de la Comissió Paritària hauran de ser adoptats per unanimitat.

Les funcions de la Comissió seran:

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

— Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el Conveni.

— Vigilància i seguiment d'allò acordat en aquest Conveni.

— Mediació i conciliació en els conflictes de caràcter individual i col·lectiu plantejats dins l'àmbit d'aquest Conveni.

Totes aquelles activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica del Conveni, o establertes en el seu text, o que se li puguin atribuir a l'empared de les disposicions que es promulguin en el futur.

La negociació del pla de formació anual del personal.

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

### CAPÍTOL 2

*Condicions de treball*

#### Article 4

*Organització del treball*

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets reconeguts als treballadors en la normativa legal aplicable.

#### Article 5

*Mobilitat funcional*

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament als efectes d'una distribució racional del seu personal. La farà compatible amb les necessitats de cobertura i prestació dels serveis, atenent el que s'estableix a la legislació vigent.

Els canvis de lloc de treball del personal determinats per l'esmentada mobilitat mai no podran fonamentar-se en mesures arbitràries.

El Comitè d'Empresa serà informat en tots els casos de mobilitat funcional que comporti o impliqui realitzar tasques de diferent categoria laboral, amb una antelació mínima de 15 dies, excepte en els casos que aquesta contractació es faci per via d'urgència, que se n'informarà a posteriori.

#### Article 6

*Treballs de superior o inferior categoria*

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, quan les necessitats dels serveis així ho aconsellin, l'Ajuntament podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la de l'afectat. El treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Si, per necessitat dels serveis, l'Ajuntament de Tona necessités destinar un o alguns dels seus treballadors a tasques pròpies d'una categoria inferior a la que posseeixen, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-los la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

El nomenament del personal que faci funcions de direcció serà efectuat per l'Ajuntament. Per determinats serveis, si és el cas, es poden definir les condicions i criteris d'accés en un

reglament de règim intern, negociat amb el Comitè d'Empresa.

#### Article 7

##### *Contractació i selecció de personal*

La corporació aprovarà anualment, mitjançant el seu pressupost, la plantilla de l'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories en què s'integren els funcionaris i el personal laboral i eventual.

L'accés a la condició de treballador fix de carrera i la selecció de personal s'han de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública i pels sistemes de selecció legalment previstos, és a dir, concurs, concurs oposició i oposició lliure, en els quals es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, de publicitat i de capacitat.

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

El personal laboral no permanent serà seleccionat mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs, llevat dels casos de màxima urgència.

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

Dins el procés de selecció hi haurà una prova mèdica obligatòria per a descartar possibles malalties que puguin esdevenir causa d'una incapacitat laboral per malaltia professional.

L'entitat ha de complir amb la quota de reserva per a la integració social de les persones minusvàlides establerta per la legislació vigent o aplicar les mesures alternatives d'acord amb el Reial decret 27/2000, de 14 de gener.

#### Article 8

##### *Promoció interna*

L'entitat local es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general, que prioritzi l'experiència i la professionalitat, dins l'entitat, a l'hora d'ocupar les places de major responsabilitat i categoria.

Els requisits exigits per prendre part en els torns de promoció interna són: disposar de la titulació exigida, tenir una antiguitat mínima de 2 anys en la categoria i estar en servei actiu, serveis especials o altres situacions que legalment ho permetin. El personal que pertany als grups E i D haurà de tenir una antiguitat de 5 anys en la seva categoria.

En cas que l'Ajuntament faci ocupar a un treballador un lloc de treball d'una categoria superior, durant un termini superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys, el treballador consolidarà el sou de la categoria superior, si no té el nivell d'estudis exigits per la categoria ocupada temporalment. En cas de tenir el nivell d'estudis consolidarà tant el sou com la categoria.

L'Ajuntament vetllarà perquè, dins el lloc de treball pel qual han estat seleccionats els treballadors, ocupin aquell que els correspongui per categoria i titulació.

#### Article 9

##### *Jornada laboral*

La jornada laboral per al personal subjecte al present Conveni, durant la vigència d'aquest, serà de 37,5 hores setmanals, equivalents a un total anual de 1.647 hores.

En l'esmentat règim de jornada s'inclouen 30 minuts diaris i continus de descans com a màxim, considerats de treball efectiu, no acumulables diàriament, dels quals podrà disposar el personal amb ocasió de l'esmorzar.

L'esmentat període no podrà afectar en cap cas la bona marxa del servei, i en funció d'aquest serà establert l'horari general de l'esmorzar.

L'horari de treball, per col·lectiu, serà el següent:

a) Oficines municipals: de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres, i del 15 de setembre al 15 de juny els dilluns de 16 a 19 hores.

b) Escoles: la seva jornada serà de 30 hores amb nens i 5 de gestió.

Així mateix, durant els primers 11 dies de setembre, l'horari del personal de les escoles serà de 9 a 15 hores.

Els treballadors de les escoles que es quedin a treballar les hores del migdia podran gaudir del dinar.

c) Brigada: de 7 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

d) Policia Local: la jornada setmanal de 37,5 hores serà distribuïda en torns de 8 hores cada un (de 6 a 14 hores, de 14 a 22 hores i de 22 a 6 hores), de manera que s'asseguri en tot cas la correcta cobertura del servei tots els dies de la setmana i les 24 hores del dia. Per compensar l'escreix de 2 hores i mitja es preveu un complement de productivitat per aquest col·lectiu.

Es disposarà d'un quadrant semestral amb la previsió dels dies de treball i els festius, que es podrà modificar en funció de les necessitats del servei.

La regulació de la situació transitòria dels torns realitzats actualment, i altres aspectes sectorials es recullen a l'annex 1.

e) La resta de personal no inclòs en els anteriors apartats: segons les característiques funcionals i de prestació del respectiu servei, s'establirà en cada cas la distribució horària de la jornada del personal que no es pugui adequar a les determinacions que, amb caràcter general, s'han definit anteriorment.

#### Article 10

##### *Calendari laboral*

El calendari laboral comprendrà les festes oficials, que seran les que anualment aprovi la Generalitat de Catalunya, i s'hi afegiran 2 dies festius més, en qualitat de festes locals, a establir per l'Ajuntament de Tona atenent la seva tradició i transcendència dins del municipi.

Per al personal de les escoles s'afegiran els 2 dies de festa que assenyali el Consell Escolar Municipal i les marcadés pel Departament d'Ensenyament (Nadal i Setmana Santa).

Les festes intersetmanals tindran la consideració de festives per als treballadors que, per motius de serveis, hagin de treballar en aquests dies, treballadors que tindran dret a fer-les en una data posterior.

Els dies 24 i 31 de desembre seran considerats dies festius, i el personal no podrà reclamar l'excés d'hores que es realitzin en relació al total anual d'hores regulat.

#### Article 11

##### *Absències al treball*

En els supòsits de falta d'assistència al treball per indisposició o un altre motiu que no suposi baixa per incapacitat temporal, haurà de comunicar-se a l'inici de la jornada de treball, a efectes organitzatius i de control.

#### Article 12

##### *Vacances d'estiu*

Les vacances d'estiu seran d'1 mes natural i s'iniciaran en dia laborable. Es realitzaran prioritàriament en el període d'estiu.

Podran realitzar-se de manera continuada, d'un sol cop, o dividir-se en 2 períodes; en aquest cas les vacances seran de 22 dies laborables i s'iniciaran en dia laborable, excepte divendres.

Les vacances d'estiu del personal de l'escola bressol seran del 15 de juliol al 31 d'agost.

El personal de la Policia Local no podrà fer les vacances del 15 de desembre al 7 de gener.

No obstant les dates del seu gaudi, l'atribució de les vacances estivals es produirà entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada exercici. Tot el personal ha hagut de fer efectiu el seu dret a aquestes vacances en la data de 15 de gener de l'any següent. No es podran acumular anualment els períodes de vacances no gaudits dins de l'any corresponent i no seran compensats mitjançant retribució econòmica, excepte en els casos de llicència per maternitat o per incapacitat laboral temporal, en què es podran realitzar a continuació.

En el supòsit que la baixa per incapacitat temporal tingui lloc un cop el treballador es trobi gaudint de les seves vacances, aquestes quedarien interrompudes fins a la data d'alta del treballador, sempre que aquesta comporti hospitalització, una fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas, es pactarà el gaudi dels dies de vacances restants un cop produïda l'alta del treballador.

El calendari amb el pla de vacances haurà d'estar aprovat abans de l'1 de maig de l'any de què es tracti, sempre que amb 15 dies d'antelació els caps de cada àrea passin la corresponent proposta a l'Alcaldia per a la seva aprovació conjunta.

#### CAPÍTOL 3

##### *Condicions socials*

#### Article 13

##### *Baixes per malaltia o accident*

En cas de baixa per accident laboral, malaltia professional, malaltia comuna o maternitat, l'Ajuntament abonarà als treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el 100% del salari durant el període de baixa.

#### Article 14

##### *Salut laboral i seguretat i higiene*

El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball, i l'Ajuntament té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos, i l'aplicació de la qual serà vetllada pel Comitè de Seguretat.

**Article 15****Roba de treball**

A tots els treballadors que ingressin a la plantilla de l'Ajuntament amb contracte indefinit o contracte temporal de duració superior a 6 mesos els seran lliurades anualment 2 peces de roba de treball adequada i usual en l'àrea en què es trobin destinats, pels serveis que hagin de desenvolupar.

L'esmentada roba de treball es procurarà de reposar en els períodes que a continuació s'indiquen, de forma que els treballadors disposin, en tot moment del seu treball, d'aquesta roba.

El retard en el lliurament de la roba de treball esmentada no podrà servir, en cap moment, de justificació o emparament per part dels treballadors per a la suspensió, absència i retard en l'inici dels treballs que realitzin. En el supòsit que això passés, el consistori, un cop escoltat el delegat de personal, prendrà les mesures que en dret l'assisteixin.

El personal que rebí les esmentades peces de treball resta obligat i és responsable de tenir cura del seu ús.

Excepcionalment, podran lliurar-se als treballadors les peces de roba amb anterioritat a la periodicitat prevista, en cas que resultin inutilitzables per al treball per causes o com a conseqüència del treball.

En cas d'absències prolongades al treball degudament justificades, com a conseqüència de llicència, excedències o incapacitat temporal, es podrà allargar el període de lliurament de la roba de treball que correspondria en proporció a la duració de l'absència.

En el supòsit que es trenqui, estripi o es faci malbé visiblement qualsevol peça de roba de treball, ja sigui per defecte de fabricació o una altra circumstància relacionada amb la prestació del treball, sempre que això no sigui imputable a la negligència de la persona interessada, l'Ajuntament procedirà a la seva reposició en la mesura que pugui, prèvia devolució per part del treballador de la peça deteriorada.

La roba de feina té com a utilitat la realització dels treballs per als quals ha estat lliurada; per això, qualsevol ús que es faci d'aquesta contrari a l'establert queda prohibit. En tot cas, l'ús de la roba de treball es limitarà a la jornada laboral.

La roba de treball que es lliurarà al personal anualment serà la que s'indica a continuació, atenent el servei a realitzar en l'àrea en què es trobi destinat:

**Personal de la brigada municipal d'obres:****Estiu:**

- 2 camises d'estiu
- 2 pantalons d'estiu
- 1 parell de sabates de seguretat

**Hivern:**

- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'hivern
- 1 jersei d'hivern
- 1 anorac cada 4 anys
- 1 impermeable cada cop que quedi inutilitzat per causa del treball
- 1 parell de botes de seguretat cada 2 anys

**Bidells:**

- 2 camises d'estiu (la primera vegada)
- 1 pantaló d'estiu

**Hivern:**

- 1 jaqueta

- 1 camisa d'hivern
- 1 pantaló d'hivern
- 1 corbata
- 1 parell de sabates
- 1 jersei cada 2 anys

**Mestres de l'escola bressol:**

- 2 pantalons
- 2 samarretes
- 1 calçat adient

**Cuineres:**

- 2 davantals
- 1 socs antilliscants
- 1 gorra

**Polícia Local i auxiliars:****Estiu:**

- 2 camises d'estiu
- 1 pantaló d'estiu
- 1 parell de sabates a l'any
- 1 gorra cada 3 anys

**Hivern:**

- 2 camises d'hivern
- 1 pantaló d'hivern
- 1 jersei cada 2 anys
- 1 anorac cada 4 anys
- 1 impermeable cada cop que quedi inutilitzat per causa del treball
- 1 gorra cada 3 anys

**Neteja:**

- 1 bata
- 1 esclops antilliscants

**Article 16****Farmacíola**

Els centres de treball municipals disposaran de farmacíola de primers auxilis, amb el material necessari i indispensable per poder atendre les cures d'urgència que eventualment poguessin produir-se, amb les lògiques limitacions.

L'Ajuntament sol·licitarà a la mútua o mútues d'accidents de treball i malalties professionals tant l'aportació de farmaciòles per cada centre de treball com la reposició de les farmaciòles i els seus elements sanitaris.

**Article 17****Ajuts**

Els fills dels treballadors tindran dret a l'estança i ensenyament (concepte de mensualitat a la taxa) en l'escola bressol municipal de manera gratuïta. Cal fer-se càrrec de les despeses de dinars, berenars, horaris extres, material escolar i altres.

Els treballadors de l'Ajuntament tindran dret a obtenir l'abonament familiar (inclourà parella i fills) de la piscina d'estiu gratuït.

**Article 18****Ajuda familiar a discapacitats físics o psíquics**

Els treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació del present Conveni que convisquin i tinguin al seu càrrec un fill o filla, sigui quina sigui la seva edat, que depengui d'ells econòmicament i estigui afectat per una discapacitat física o psíquica que l'incapaciti per a la realització de qualsevol activitat remunerada, percebran una ajuda mensual de 90 euros, prèvia aportació dels sol·licitants del certificat del grau de discapacitat emès per l'organisme corresponent de la Generalitat de Catalunya.

El treballador estarà obligat a posar en coneixement de l'Ajuntament, de forma immediata,

qualsevol modificació en la situació de la discapacitat del fill o filla. L'incompliment de la comunicació significarà la supressió del pagament de l'ajuda.

**Article 19****Indemnització per mort o invalidesa**

L'Ajuntament concertarà una assegurança individual o col·lectiva que cobrirà el risc de mort i invalidesa permanent dels seus treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni i des del moment de la seva incorporació a aquell, a percebre per ells o pels seus beneficiaris en els supòsits de mort per accident laboral o estant en situació de gran invalidesa o invalidesa absoluta quan aquesta derivi d'aquella contingència professional.

Les primes per la contingència d'accident s'incrementaran en el mateix percentatge que l'IPC real de Catalunya.

Quant al concepte d'accident de treball, cal atènyer-se al que estableix la legislació vigent i la doctrina jurisprudencial.

La Comissió de Seguretat vetllarà perquè les cobertures establertes siguin raonables i ajustades als riscos existents.

**Article 20****Revisió mèdica**

Es concertarà amb les mútues patronals d'accidents de treball i malalties professionals una revisió mèdica a l'any per a cada treballador, de caràcter voluntari, dins les hores de treball, que serà l'adequada a les condicions laborals suportades pels treballadors.

Respecte al personal de nou ingrés, que es consideri que té risc de contagi en el desenvolupament de les seves funcions podran ser vacunats contra l'hepatitis A i B.

El resultat de la revisió serà tramès directament per la unitat mèdica que l'efectuï al domicili del treballador.

La incorporació només podrà rebre informació sobre els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, en el cas que existeixi, amb la finalitat d'adoptar mesures que permetin corregir les possibles deficiències.

**Article 21****Bestretes**

Podran concedir-se bestretes reintegrables per acord de la Junta de Govern. En cap cas els avançaments no seran superiors al salari de 3 mesos.

El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment; serà com a mínim del 15% de la corresponent retribució mensual i no podrà superar les 36 mensualitats.

El personal contractat temporalment amb un termini fix de rescissió de contracte té dret a sol·licitar una bestreta, que en cap cas no podrà superar el 30% de les retribucions netes corresponents al temps pendent fins a la rescissió de contracte i que haurà de reintegrar en un nombre de mensualitats que no podrà superar el temps de contracte pendent.

**Article 22****Jubilació**

La jubilació del personal de l'Ajuntament inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni s'adaptarà al que fixi la legislació vigent, sens perjudici que tot treballador pugui completar els

períodes de carència necessaris per generar la pensió de jubilació, supòsit en què la jubilació obligatòria es produiria en el moment en què el treballador completés els períodes de carència necessaris.

Els treballadors que es jubilin rebran una gratificació, d'un sol cop, equivalent a la quantitat de 3 mensualitats extraordinàries.

L'Ajuntament constituirà un fons de pensions pels treballadors, que es posarà en marxa aquest any, amb efectes d'1 de gener de 2006, constituint-se una comissió amb representants de l'Ajuntament i el Comitè d'Empresa per determinar les característiques i condicions d'aquest fons.

L'Ajuntament facilitarà processos de jubilació parcial fent, a petició dels interessats, contractes de relleu.

#### Article 23

##### *Asserquança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament concertarà una assegurança que cobreixi les possibles responsabilitats civils que poguessin produir els treballadors del consistori amb ocasió o com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

En queden exclosos els assumptes relacionats amb expedients disciplinaris o interns del mateix Ajuntament, i l'assegurança de responsabilitat només cobreixi els assumptes que es derivin directament de l'activitat del treballador davant de tercers.

L'Ajuntament garantirà al seu personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del Conveni l'assistència lletrada (com a denunciante, denunciat o testimoni) així com les indemnitzacions que derivin, directament i de forma inequívoca, de la prestació dels seus serveis com a treballadors de la corporació, sempre que, en el moment de la realització de l'acte presumptament punible, l'inculpat es trobi en perfectes i plenes facultats físiques i psíquiques i no se li pugui imputar una actuació negligent.

També es garantirà la indemnització dels danys soferts pel personal municipal per actes de terceres persones en situació d'insolvència.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions laborals*

#### Article 24

##### *Llicències i permisos*

Amb la sol·licitud expressa i per escrit de l'interessat amb una antelació suficient a la data en què en vulgui gaudir i mitjançant justificació, es concediran llicències i permisos, sempre que no afectin la bona marxa del servei, en els casos i pels motius següents:

a) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball si la llicència es concedeix per interès d'ambdues parts.

b) Per matrimoni o unió de fet: 15 dies naturals.

c) 2 dies naturals pel naixement de fill/filla quan aquest es produeixi dins de la mateixa localitat. Si el part té lloc fora de la localitat, però dins de la comarca, el permís s'ampliarà fins a un total de 3 dies. Si es produeix fora de la comarca s'ampliarà a 4 dies. En el supòsit de part múltiple o per cesària, s'ampliarà el permís en 1 dia més.

d) Per defunció, malaltia o accident greu i hospitalització o intervenció quirúrgica d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies naturals. Quan per aquestes circumstàncies hagi de realitzar-se un desplaçament fora de la localitat però dins de la província, el permís s'ampliarà fins a un total de 4 dies; quan es produeixi fora de la província s'ampliarà a un total de 5 dies; són 6 dies si és fora del Principat.

S'aplicarà el mateix en el supòsit de malaltia greu o hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars esmentats anteriorment que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

e) Per a la realització d'exàmens acadèmics oficials, sempre que tinguin la condició de finals o parcials alliberadors, els dies en què aquests tinguin lloc. En qualsevol cas és obligatòria la presentació de justificant que acrediti l'assistència a les proves i cal sol·licitar el permís amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la realització dels exàmens.

f) 2 dies naturals per trasllat de domicili habitual dins de la localitat; 3 dies si és a una altra localitat dins de la comarca; 4 dies si és fora de la comarca; i 5 dies si és fora de la província.

g) El treballador amb un fill menor de 12 mesos tindrà dret a 1 hora diària d'absència del treball per lactància. L'esmentat període podrà dividir-se en 2 fraccions de mitja hora cadascuna. Per pròpia voluntat, es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. I es podrà acumular a la baixa de maternitat si així ho pacten ambdues parts, allargant-la en 18 dies. En el supòsit de part múltiple es disposarà de 2 hores.

h) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu.

i) Per maternitat o adopció les treballadores tenen dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de llicència es distribuirà a opció de la interessada, sempre que com a mínim 6 setmanes siguin gaudides immediatament després del part. Si el pare i la mare treballen, sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per la mare, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

j) Per matrimoni de pares, fills o germans: 1 dia.

k) Per visita mèdica del treballador o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el temps indispensable. Aquest inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada laboral, prèvia justificació de la seva realització.

l) El personal disposarà de 9 dies de permís per assumptes personals, 5 dels quals com a màxim es destinaran al període de vacances de Nadal o Setmana Santa (els torns de Nadal del

personal de la Policia Local no poden realitzar-se del 15 de desembre al 7 de gener), sempre que quedi suficientment cobert el servei. Els calendaris per a aquests períodes s'hauran de concretar amb 15 dies d'antelació. No es podran acumular els dies d'assumptes propis als de vacances.

Els interessats hauran de sol·licitar la concessió del permís o llicència amb una antelació mínima de 3 dies hàbils a la data en què en vulgui gaudir, a excepció dels casos en què derivi alguna de les circumstàncies previstes als apartats c), d) i i) del present article, en els quals la sol·licitud haurà d'efectuar-se com a màxim el dia hàbil següent al que es produeixi el fet que justifiqui el permís.

La Comissió Paritària de Seguiment del Conveni, a instància de l'interessat, estudiarà els supòsits de permisos o llicències retribuïts quan es donin o tinguin lloc per altres situacions no previstes en el present article. En qualsevol cas cal atènr-se al que estableix la legislació vigent.

#### Article 25

##### *Excedències. Llicències no retribuïdes*

El personal amb relació laboral de caràcter indefinit inclòs en el camp d'aplicació del present Conveni podrà accedir a la situació d'excedència en els següents casos:

a) Excedència forçosa: es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. Dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat.

El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) Excedència voluntària: el treballador amb una antiguitat en l'empresa d'1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 2 anys i no superior a 5. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. Aquest treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o superior categoria a la seva que haguessin o es produeixin.

c) Excedència per cura de familiars: els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per a tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per a adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 1 any, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

d) Excedència per funcions sindicals: podran sol·licitar excedència els treballadors que exer-

ceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del Conveni amb relació laboral indefinida i amb una antiguitat mínima en el seu lloc de treball de 2 anys podrà disposar d'una llicència voluntària sense retribució de fins a 1 any.

En l'esmentat supòsit, es mantindran les condicions i la reserva del seu lloc de treball, sempre que això permeti garantir el manteniment i les necessitats del servei.

Aquest dret només podrà ser exercit de nou pel mateix treballador un cop transcorreguts 2 anys des del gaudi de l'anterior llicència.

#### Article 26

##### *Perfeccionament i formació professional*

És voluntat de l'Ajuntament fomentar la formació professional i el perfeccionament dels seus treballadors en el desenvolupament del seu servei en el lloc de treball.

A aquest efectes, la corporació procurarà, en la mesura que pugui, la formació permanent, tant teòrica com pràctica, del personal comprès en el camp d'aplicació del present Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, d'acord amb el que s'estableix a la legislació específica que resulti d'aplicació en aquesta matèria.

Es garantirà el dret del personal a la participació en els cursos de formació i reciclatge corresponents al seu nivell, a la seva categoria i a les seves condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

Hi haurà una Comissió de Seguiment, integrada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 del Comitè d'Empresa, un dels quals, per ambdues parts, ha de ser representant també del Comitè de Seguretat i Salut, amb la finalitat de revisar els fons anualment, promoure i informar els treballadors per realitzar cursos de formació.

#### Article 27

##### *Règim disciplinari*

Respecte a la tramitació d'expedients per infraccions i sancions al personal amb una relació laboral amb l'Ajuntament de Tona, serà d'aplicació el règim disciplinari general propi dels funcionaris de l'Administració local.

De tots els expedients i sancions s'informarà els delegats de personal, que podran assistir a les compareixences si l'interessat ho sollicita.

#### CAPÍTOL 5

##### *Drets i garanties sindicals*

#### Article 28

##### *Drets i garanties sindicals*

Tots els treballadors subjectes a aquest Conveni així com els seus representants sindicals gaudiran dels drets i garanties sindicals que estiguin legalment establerts.

Les competències dels representants sindicals del personal subjecte a aquest Conveni seran les que estiguin legalment establertes.

Atès que els membres del Comitè d'Empresa gaudeixen segons la normativa vigent d'un crèdit de 15 hores mensuals per cada un d'ells per destinar-los a tractar assumptes sindicals, s'es-

tableix que entre ells mateixos poden acumular aquest crèdit horari, dins d'un mateix mes, i a benefici de la seva funció.

S'estableix el crèdit d'hores mensuals, necessari, pels delegats de prevenció, a més de les que ja han de gaudir com a membres del Comitè d'Empresa, per destinar-los a les funcions pròpies del seu càrrec.

Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea, per al qual disposaran de, com a màxim, 10 hores efectives anuals. No computant com a tals les hores de negociació del pacte de formació. Quant a règim de convocatòries, règim de sessions, funcionament, etc. de les convocatòries, cal atènyer-se a la legalitat vigent en cada moment.

Per a la realització de les seves tasques disposaran de suport logístic i humà, prèvia consulta a secretària de la seva compatibilitat amb les necessitats dels serveis.

#### CAPÍTOL 6

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 29

##### *Retribucions*

Les retribucions del personal inclòs en l'aplicació del present pacte seran fixades anualment pel Ple de la corporació, d'acord amb l'increment general que fixi anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Les retribucions s'estructuraran d'acord amb la legalitat vigent, en especial seguint l'estructura que es detalla a l'annex 3.

El personal de l'Ajuntament percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera al mes de juny i la segona al mes de desembre, d'un import equivalent al 100% d'1 mensualitat cada una.

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

#### Article 30

##### *Paga de març: programa de modernització i incentivació quadriennal*

El nostre actual model de servei públic, basat en la gestió de polítiques de prestació directa dels serveis a la ciutadania, ens obliga a establir mecanismes de modernització i millora de les actuals pautes i estratègies operatives de gestió dels serveis públics. Les noves tecnologies aplicades a la gestió dels serveis repercutirà, sens dubte, en una prestació de qualitat al nivell que els ciutadans ens reclamen. En aquest sentit, l'establiment d'aquest programa quadriennal, ha de ser l'eina que garanteixi en el futur un servei coherent amb els moviments i transformacions que la nostra societat reclama al servei públic.

S'acorda la creació d'uns fons econòmics addicionals de caràcter anual, lligats a aquest nou programa de modernització i incentivació. Aquests fons s'inclouran en els pressupostos municipals per a cadascun dels anys de la seva vigència.

Serà la Comissió Paritària del present Pacte de condicions de treball - Conveni col·lectiu, que el fixarà anualment, l'import de dits fons econòmics addicionals així com la distribució, creant-se l'esmentada paga del mes de març.

#### Article 31

##### *Antiguitat*

L'import de cada trienni serà el fixat a les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a cada categoria professional, d'acord amb la corresponent equivalència amb els grups funcionaris prevista a la relació de llocs de treball de la corporació.

#### Article 32

##### *Hores extraordinàries*

S'entendran per hores extraordinàries aquelles que excedeixin la jornada setmanal, establerta a l'article 4. L'Ajuntament podrà requerir al personal que porti a terme treballs fora de la jornada habitual per causa de catàstrofe i força major, així com en el supòsit d'atendre necessitats del servei i d'efectuar treballs puntuals, urgents o imprevistos.

Es tendrà, amb caràcter general, a la supressió de les hores extraordinàries habituals i continuades, i es mantindrà la figura només per a supòsits de períodes punta de treball, necessitats eventuals, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

Preferentment, les hores extraordinàries hauran de compensar-se amb temps de repòs, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

En el supòsit de retribució econòmica, el preu de l'hora extraordinària serà el següent: un increment del 75% sobre el sou que correspondria a l'hora ordinària, calculat dividint el sou brut anual entre les hores anuals de la jornada laboral, segons Conveni. Si les hores es realitzen en horari nocturn (de 22 a 6 h) o en dies festius, l'increment serà del 100%.

En el cas de compensació amb descans, aquest tindrà lloc dins del mateix any de la realització de les hores extraordinàries. Cal tenir present que en el cas d'optar per compensar les hores extraordinàries per descans, el treballador gaudirà d'un temps de descans superior a l'horari normal en proporció a les hores extraordinàries, es a dir, per cada hora realitzada es descansarà 1 hora i 45 minuts, i si l'hora es realitza dins de la franja nocturna o en dies festius, es descansarà 2 hores per cada hora treballada. En el supòsit de retribucions econòmiques, la retribució es farà efectiva al mes següent al de la seva realització.

Els treballadors de la brigada, d'acord amb la direcció, que estiguin disponibles els caps de setmana i festius, durant 4 setmanes contínues o discontinues, rebran com a compensació 90 euros, a més se'ls abonaran les hores efectivament treballades.

#### Article 33

##### *Rebuts de salaris i liquidacions mensuals*

Els rebuts de salaris o nòmines s'expediran en el model oficial corresponent.

Reflectiran els conceptes retributius acreditats pels treballadors, degudament desglossats, amb expressió de les retencions practicades i les prestacions de la Seguretat Social o altres mutualitats. Es lliurarà al treballador una còpia de l'esmentat rebut degudament formalitzat.

L'Ajuntament abonarà les retribucions mitjançant transferència bancària 2 dies abans de final de mes.

## Article 34

*Plus de transport i dietes*

Quan, per necessitats del servei, sigui necessària la utilització per part dels treballadors d'un vehicle de la seva propietat per a la realització de les gestions que els siguin expressament encomanades per l'Ajuntament, s'abonarà la quantitat prevista, en concepte d'indemnització, a les bases del pressupost corresponent.

De la mateixa forma, seran satisfetes als treballadors les quantitats que, en concepte de dietes, siguin acreditades per aquests amb motiu de desplaçaments en compliment del seu treball, sempre atenent les quantitats que anyalment estableixin les bases d'execució del pressupost, en funció del grup professional al qual el treballador es trobi adscrit.

Per assistència a judici com a testimoni, conseqüència de la seva tasca laboral, fora del seu

horari laboral es fixen les següents indemnitzacions, per tots els conceptes: 63,87 euros si és als jutjats d'Osona i 75,12 euros a jutjats de fora de la comarca d'Osona. Aquests imports es regularitzaran anualment amb l'increment de l'IPC corresponent.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL

*Consolidació i adequació del complement de destinació*

Les parts acorden l'adequació dels nivells de complement de destinació a l'actual estructura establerta per als funcionaris civils de l'Estat. Tot això sobre la base del Decret i Resolució ministerial d'acord amb els sindicats majoritaris d'àmbit nacional, de 13 de juliol de 2001, establint els nivells mínims de complement de destinació pels diferents grups de funcionaris que componen

l'Administració. Aquesta adequació es portarà a terme d'acord amb l'establert i la metodologia establerta a l'annex 4.

## ANNEX 1

L'actual distribució horària del treball a la Policia s'organitzarà durant el temps que duri el procés d'ajust per tenir la plantilla necessària en un quadrant de 12 hores.

L'Ajuntament es compromet a fer una dotació pressupostària cada any per poder incrementar les places fins a tenir la dotació equivalent a 1,5 policies per cada 1.000 habitants.

Quan el nombre de policies sigui d'1,5 policies per 1.000 es retornarà automàticament al quadrant de 8 hores.

Aquest annex es revisarà anualment.

## ANNEX 3

*Exercici 2005*

SB: salari base; NC: nivell complement destinació; CD: complement destinació; CE: complement específic; IT: triennis; CF: complement festius; PD: plus disponibilitat; CDR: complement direcció.

	SB	NC	CD	CE	CP	IT	CF	PD	CDR
<i>Departament d'Adm. general</i>									
B Aparellador .....	907,80	16	339,24	1.029,77	—	32,89	—	—	—
B Tècnic de gestió .....	907,80	14	295,69	432,91	—	32,89	—	—	—
B Tècnic de promoció .....	907,80	14	295,69	432,91	—	32,89	150,25	—	—
C Administrativa .....	676,70	12	252,12	289,18	—	24,69	—	—	—
C Auxiliari biblioteca .....	676,70	12	252,12	232,42	—	16,50	—	—	—
D Auxiliari administrativa .....	553,32	10	208,61	367,49	—	16,50	—	—	—
D Auxiliari policia/vigilant .....	553,32	10	208,61	373,81	270,01	16,50	—	—	—
E Bidell Ajuntament .....	505,15	10	208,61	501,40	150,25	12,38	—	—	—
<i>Brigada d'obres i manteniment</i>									
C Cap brigada .....	676,70	14	295,69	759,61	—	24,69	—	90,00	1.000,82
D Encarregat brigada .....	553,32	10	208,61	354,77	—	16,50	—	90,00	—
D Oficial de primera brigada .....	553,32	9	197,73	290,37	—	16,50	—	90,00	—
D Oficial de segona brigada .....	553,32	8	186,82	280,62	—	16,50	—	90,00	—
E Peó brigada .....	505,15	7	175,95	275,85	—	12,38	—	90,00	—
E Operari neteja .....	505,15	7	175,95	135,42	—	12,38	—	90,00	—
<i>Escola bressol</i>									
B Mestres-directores .....	907,80	14	295,69	194,95	—	32,89	—	—	—
B Mestres .....	907,80	14	295,69	194,95	—	32,89	—	—	133,97
C Educadora infantil .....	676,70	14	295,69	191,55	—	24,69	—	—	—
D Auxiliari .....	553,32	10	208,61	40,44	—	16,50	—	—	—
D Cuinera .....	553,32	10	208,61	174,39	—	16,50	—	—	—
<i>Escola Suïssa</i>									
A Director .....	1.069,22	22	494,29	441,19	—	41,10	—	—	293,52
A Professor .....	1.069,22	22	494,29	441,19	—	41,10	—	—	—
C Administrativa .....	676,70	12	252,12	145,92	—	24,69	—	—	—
E Ajudant cuina .....	505,15	7	175,95	82,42	—	12,38	—	—	—
<i>Esports i cultura</i>									
C Socorrista/monitor .....	676,70	12	252,12	21,61	—	16,50	—	—	—
E Bidell habitatges tutelats .....	505,15	10	208,61	17,88	—	12,38	—	—	—
E Bidells i altres subalterns .....	505,15	10	208,61	17,88	—	12,38	—	—	—

## ANNEX 4

LL: lloc de treball; N1: nivell complement destinació 2005-2006; N2: nivell complement destinació 2007; N3: nivell complement destinació 2008

LL	N1	N2	N3
<i>Departament d'Adm. general</i>			
Aparellador .....	16	17	18
Tècnic de gestió .....	14	16	18
Tècnic de promoció .....	14	16	18
Administrativa .....	12	13	14
Auxiliar biblioteca .....	12	13	14
Auxiliar administratiu .....	10	11	12
Auxiliar policia/vigilant .....	10	11	12
Bidell Ajuntament .....	10	10	10
<i>Brigada d'obres i manteniment</i>			
Cap .....	14	14	14
Encarregat .....	10	11	12
Oficial de primera .....	9	10	11
Oficial de segona .....	8	10	11
Peó .....	7	9	10
Operari neteja .....	7	9	10
<i>Escola bressol</i>			
Mestres-directors .....	14	16	18
Mestres .....	14	16	18
Educador infantil .....	14	14	14
Auxiliar .....	10	11	12
Cuiner .....	10	11	12
<i>Escola Suïssa</i>			
Director .....	22	22	22
Professor .....	22	22	22
Administratiu .....	12	13	14
Ajudant cuina .....	7	9	10
<i>Esports i cultura</i>			
Socorrista/monitor .....	12	13	14
Bidell habitatges tutelats .....	10	10	10
Bidells i altres subalterns .....	10	10	10

(06.130.008)

**RESOLUCIÓ**

TRI/2134/2006, de 19 de juny, de convocatòria per a l'any 2006 per a la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral que preveu l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig.

Atesa l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores que regiran la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral (DOGC núm. 4650, pàg. 25351, de 8.6.2006);

Atès que l'article 4.1 de l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, disposa que anualment es publicarà, mitjançant resolució del conseller de Treball i Indústria, la convocatòria per a la presentació de sol·licituds per a l'obtenció d'aquestes subvencions, la qual contindrà les determinacions establertes a la normativa d'aplicació;

Atès el que preveuen la Llei 10/1997, de 3 de juliol, de la renda mínima d'inserció (DOGC núm. 2435, de 17.7.1997), i el Decret 306/1998, d'1 de desembre, que la desplega (DOGC núm. 2784, de 11.12.1998), modificat pel Decret 118/2001, de 2 de maig (DOGC núm. 3390, de 17.5.2001), i pel Decret 316/2001, de 20 de novembre (DOGC núm. 3531, de 11.12.2001);

Atès que els ajuts d'aquesta convocatòria tenen cofinançament del Fons Social Europeu i se'ls aplica, a més del Reglament (CE) núm. 1784/1999, del Parlament Europeu i del Consell de 12.7.1999 (DOCE L 213/5, de 13.08.1999), relatiu al Fons Social Europeu, el Reglament (CE) núm. 1159/2000, de la Comissió, de 30.5.2000 (DOCE L130/30, de 31.5.2000), sobre les activitats d'informació i publicitat que han de dur a terme els estats membres en relació amb les intervencions dels fons estructurals, i el Reglament (CE) núm. 438/2001, de la Comissió, de 2.3.2001 (DOCE L63/21, de 3.3.2001), pel qual s'estableixen disposicions d'aplicació del Reglament (CE) núm. 1260/1999, del Consell, en relació amb els sistemes de gestió i control dels ajuts atorgats amb càrrec als fons estructurals;

Atès el que disposa el capítol IX del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002), modificat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres (DOGC núm. 4292, de 31.12.2004);

Atès el que s'estableix en la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003);

Atès el que disposa la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2006 (DOGC núm. 4541, de 31.12.2005);

Vist l'article 12 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; a proposta de la Direcció General d'Economia Cooperativa, Social i d'Autoocupació; amb l'informe previ de l'Assessoria Jurídica i de la Intervenció Delegada del Departament de Treball i Indústria, i en ús de les facultats que em són atribuïdes,

**RESOLUCIÓ****Article 1**  
**Objecte**

Aquesta Resolució té per objecte obrir la convocatòria de l'any 2006 per a la presentació de sol·licituds per al desenvolupament d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral que preveu l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores que regiran la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral.

**Article 2****Beneficiaris**

2.1 Podran presentar sol·licitud de subvenció per a la realització dels d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) les entitats inscrites al cens d'entitats col·laboradores del Servei d'Ocupació de Catalunya del Departament de Treball i Indústria establert a l'article 30 de la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'acord amb l'article 23 de l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig.

2.2 Podran presentar sol·licitud de subvenció per a la realització de mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral les empreses que hagin estat qualificades i inscrites com a empresa d'inserció al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya, d'acord amb el que s'estableix en l'article 35 de l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig.

**Article 3****Bases reguladores**

Les bases reguladores d'aquesta convocatòria són les que estableix l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores que regiran la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral.

**Article 4****Aplicació pressupostària i finançament**

4.1 L'import estimat destinat a l'atorgament de les subvencions per a la realització dels itineraris per a la inserció sociolaboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral és de 7.020.885,40 euros, amb càrrec de la partida pressupostària TI05.4704002.01/3321 del pressupost de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2006.

Aquest import estarà condicionat a la normativa i a la distribució dels recursos dels marcs comunitaris de suport i dels programes operatius del Fons Social Europeu

4.2 Els ajuts concedits són cofinançats pel Fons Social Europeu mitjançant el programa operatiu Objectiu 3, en un percentatge del 45%.

4.3 Els imports esmentats a l'apartat primer d'aquest article podran ser objecte de modificació com a conseqüència de la transferència efectiva del crèdit corresponent.

**Article 5****Termini i forma de presentació de les sol·licituds**

5.1 El termini de presentació de sol·licituds per a la realització dels itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i de mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral que es convoquen mitjançant aquesta Resolució serà de 15 dies hàbils, a comptar de l'endemà de la publicació la Resolució al DOGC.

5.2 Les sol·licituds que es presentin per a l'obtenció de subvencions per a la realització dels itineraris d'inserció sociolaboral de les