RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08004195011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 11/06/2025 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08004195011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció del text signat per les parts

CONVENI ORGANISME AUTÒNOM MUNICIPAL D'ASSISTÈNCIA INTEGRAL SOCIAL i SANITÀRIA (2025-2027)

CAPÍTOL I

Article 1. *Àmbit Funcional*

L'àmbit funcional d'aplicació del present Conveni col·lectiu està constituït per l'empresa Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària (endavant OAM AISSA) amb CIF Q0802238F i domicili a Carrer Sant Josep, 16-22, de la població de Vilanova i la Geltrú. Exerceix la seva activitat principal en els següents àmbits del sector de l'atenció a les persones dependents i/o desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: residències per a persones grans, centres de dia, menjador social i atenció domiciliària.

Article 2. *Àmbit Territorial*

L'àmbit territorial del Conveni col·lectiu és l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària, baldament la seu central de l'empresa o el domicili social d'aquesta i centres de treball adscrits a la mateixa.

Article 3. *Àmbit Personal*

Queda comprès en l'àmbit del present Conveni el personal que presta els seus serveis a l'Organisme Autònom Municipal d'Assistència Integral Social i Sanitària.

Article 4. *Vigència*

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor al dia següent de la seva publicació al Butlletí Oficial Provincial i tindran vigència, retroactiva, des de l'1 de gener del 2025 fins al 31 de desembre de 2027.

Per la seva entrada en vigor i publicació en el diari oficial, calen la ratificació prèvia per part de l'assemblea de treballadors/es, Consell Rector de L'OAM AISSA i la del Ple de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 1-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Tot això sense perjudici de la facultat establerta a l'article 86.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, de la revisió del present Conveni durant la seva vigència per part dels subjectes que reuneixin els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 del mateix text Legal.

Article 5. *Concurrència en l'Àmbit Funcional del Conveni*

Definit l'àmbit funcional del present conveni general en els termes del seu article 1, i de conformitat amb el principi de prohibició de concurrència de convenis col·lectius establerts en l'article 84.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, ni aquest Conveni col·lectiu ni qualsevol altres convenis o pactes que es negociïn en desenvolupament o complement del mateix podran resultar afectats, interferits, ni solapats per qualsevol altra norma convencional o pacte d'empresa amb pretensions d'abastar, de forma total o parcial, aquest àmbit funcional que li és propi i exclusiu.

En conseqüència, si arribés a produir-se qualsevol concurrència en els termes anteriorment descrits, aquesta es resoldrà sempre a favor del present Conveni per aplicació del principi d'especialitat, amb independència de la data d'entrada en vigor d'un i altre Conveni.

Article 6. *Denúncia i Pròrroga*

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'un any, en cas de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió.

La denúncia, que s'haurà de formular per escrit i per part de la representació de l'OAM AISSA o del Comitè d'empresa i en cas de no existir aquest, per les representacions sindicals, o per un mínim del 20% del personal laboral de l'OAM AISSA; amb un mínim de 30 dies d'antelació a la data del seu termini o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En el cas de produir-se la denúncia del present conveni col·lectiu, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre. En el cas de produir-se les pròrrogues tàcites previstes al paràgraf anterior, els annexos al present conveni col·lectiu es fixaran d'acord amb els pactes acordats per a aquests temes en cada exercici.

Article 7. Comissió Negociadora

La Comissió negociadora quedarà constituïda per la Representació Legal de l'OAM AISSA, o delegació de la mateixa, i organitzacions sindicals que en l'àmbit del present conveni acreditin el que s'estableix a la legislació vigent en cada moment, en el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació de la promoció de negociacions, o si la promoció és resultat de la denúncia del Conveni, la comunicació es farà simultàniament amb l'acte de denúncia. D'aquesta comunicació s'enviarà copia, a efectes de registre, a l'autoritat laboral corresponent.

La distribució de les persones que componguin la comissió anirà en funció de la representativitat del comitè d'empresa en el moment de l'inici. El nombre màxim de persones serà de cinc per cada una de les parts i en tot cas serà imparell en cada una de les representacions.

Article 8. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que per la jurisdicció social, a instància de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, es procedís a l'anul·lació d'algun article del present conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, procediran a la renegociació del contingut de la part anul·lada, i quedarà vigent, en tot cas, la resta del Conveni fins que no s'arribi a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica al present Conveni en tots els seus extrems. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el Conveni del necessari equilibri intern. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb aquestes matèries comportarà necessàriament i automàtica l'anul·lació de la resta

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 2-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de preceptes vinculats a aquestes matèries.

Article 9. *Garantia Ad Personam-Condició Més Beneficiosa*

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que hagi estat percebent i gaudint el personal de plantilla, excepte en el cas que es dictin en aplicació de normes d'obligat compliment.

Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni percebés salaris superiors, en còmput anual, als determinats en el present conveni, se'ls aplicaran les taules de retribucions aprovades. La diferència de retribucions es reflectirà en la nòmina com un complement personal transitori absorbible.

Article 10. *Comissió Paritària*

Es crea una Comissió Paritària composada per 5 membres de les organitzacions signants del Conveni.

La Comissió Paritària està formada per 5 membres representants de les organitzacions sindicals i 5 membres de l'OAM AISSA.

Cal fer el repartiment proporcional a la representativitat de les organitzacions que signin el Conveni col·lectiu.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària a efectes de registre, carrer Sant Josep, 16-22 de Vilanova i la Geltrú (08800). A efectes de comunicacions s'habilita la següent adreça de correu electrònic: comissio.paritaria@aissa.cat.

Article 11. *Competències de la Comissió Paritària*

Les funcions i responsabilitats de la Comissió seran:

a) Interpretació el text, d'acord amb la seva aplicació pràctica.

b) Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la decisió, respecte a qualsevol condició establerta en aquest conveni, sempre que no siguin temes referits a la potestat d'autoorganització de la Corporació, ni altra competència que legalment correspongui exercir a la Corporació, salvant, no obstant, el dret d'informació, que sobre aquests temes tenen la representació dels treballadors/es del Comitè d'empresa.

c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediadora o conciliadora.

d) Vigilància del compliment del Conveni col·lectiu.
e) Denúncia de l'incompliment del Conveni col·lectiu.

f) Vetllar per l'actualització del present Conveni col·lectiu, i recollir els acords que es vagin produint en les diferents comissions de negociació establertes entre Corporació i representants dels treballadors.

g) La Comissió es reunirà com a mínim tres cops l'any, o sempre que ho demani una de les parts amb un motiu degudament justificat.

Article 12. *Funcionament Comissió Paritària*

La Comissió Paritària designarà, entre els seus vocals, una presidència i secretaria que exercirà de forma rotativa anualment entre ambdues parts, les funcions de les quals seran les següents:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 3-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- President/a:

– La representació formal de la Comissió Paritària.
– La presidència de les reunions de la Comissió Paritària.

– Signar les actes i certificacions dels acords que s'adoptin per la Comissió juntament amb el/la secretari/a.

– Redactar l'ordre del dia, juntament amb el/la secretari/a.

– Qualsevol altra relacionada amb la seva condició de President/a i aquelles que li siguin atribuïdes per la Comissió Paritària mitjançant l'acord corresponent.

– La presidència no té vot de qualitat

- Secretari/a:

– Convocar les reunions de la Comissió Paritària.
– Preparar les reunions de la Comissió Paritària.
– Custodiar la documentació de la Comissió.
– Portar el registre corresponent als expedients.
– Expedir els certificats que se li sol·licitin, amb el vistiplau de la presidència.
– Redactar les actes de cada una de les reunions.
– Portar l'arxiu i dipòsit de tota la documentació que es generi.

– Qualsevol altra relacionada amb la seva condició de secretari/ària i aquelles que se li atribueixin per la Comissió Paritària mitjançant l'acord corresponent.

- Vocal:

– Assistir a les reunions.
– Exercir el seu dret a vot en els acords que se sotmetin a la Comissió quan sigui necessari.
– Formular propostes i emetre les opinions que siguin necessàries.
– Participar dels debats de la Comissió.
– Estar puntualment informat de les qüestions que siguin de la seva competència.
– Formular preguntes.

El vot de les persones que componen la Comissió Paritària serà, per part de l'OAM AISSA com per part del sindicat, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del Conveni de l'OAM AISSA.

Amb caràcter general, la Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb indicació del tema o temes a tractar, i es farà publicitat del que s'acordi a través dels canals habituals de comunicació.

Les diferents sol·licituds enviades a la secretaria de la Comissió Paritària seran registrades i remeses, el mateix dia, a totes les organitzacions que en formin part del Comitè d'empresa.

Per poder adoptar acords, hauran de participar a les reunions, en la Comissió Paritària d'aquesta, directament o per representació, més de la meitat dels seus components per cada una de les dues parts representades, i serà necessari el vot de la majoria absoluta en cada una de les dues parts.

Pels casos en què la Comissió Paritària no resolgui sobre les sol·licituds plantejades, ambdues parts, de l'organisme i sindicats, acorden l'exprés sotmetiment als acords per la solució autònoma de conflictes d'àmbit català.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 4-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Els acords de la Comissió Paritària tindran el mateix valor que el text d'aquest conveni col·lectiu, d'acord amb el que es disposa a l'article 91.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Les actes de la Comissió Paritària es realitzaran i aprovaran en el mateix dia de la reunió, i seran signades per un membre de cada una de les organitzacions que formen part de la comissió, així com el/la president/a i secretari/ària.

Les reunions de la Comissió Paritària podran ser presencials o telemàtiques.

CAPÍTOL II
Ingrés, Promoció Interna i Carrera Professional

Article 13

L'OAM AISSA considera que tot el personal que hi presta serveis, així com la seva gestió, és un valor estratègic cabdal per tal d'assolir el seu objectiu principal: estar a disposició i donar un servei de qualitat a totes les persones usuàries.

Les polítiques d'ocupació pública de l'OAM AISSA en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball i carrera administrativa, han d'estar regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública.

Aquestes polítiques han d'anar adreçades a garantir l'accés definitiu a la funció pública mitjançant la convocatòria dels processos selectius d'acord a la normativa vigent.

Durant la vigència del present conveni, l'OAM AISSA adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat de reduir la temporalitat fins assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis.

Article 14. *Selecció i Ingrés*

L'OAM AISSA durà a terme els processos de selecció de personal necessaris. Aquesta selecció es realitzarà de conformitat amb les normes legals que resultin d'aplicació.

L'OAM AISSA proveirà les places que quedin vacants, sempre que les necessitats organitzatives ho aconsellin i existeixi dotació pressupostària suficient.

Als treballadors/ores dels organismes autònoms i societats anònimes municipals dependents de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú que hagin estat contractats de conformitat amb els processos de selecció de personal de l'Administració pública, se'ls tindrà en compte el temps prestat en aquestes entitats als efectes de les proves d'accés.

Article 15. *Període de Prova i de Comunicació per Renúncia*

La comunicació de renúncia és el temps en que la persona treballadora notificarà amb antelació la seva renúncia al lloc de treball.

- Període de prova

S'estableix un període de prova, en cap cas podrà ser superior a un terç de la durada del contracte, d'acord al regulat al RDL 2/2015 TRLET, de:

- Direcció: 6 mesos
- Grau universitari: 2 mesos
- Grau superior de formació professional: 1 mes
- Grau mig de formació professional i resta de categories: 15 dies naturals

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 5-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Període de comunicació per renúncia

- Direcció: 3 mesos
- Grau universitari: 1 mesos
- Grau superior de formació professional: 15 dies naturals
- Grau mig de formació professional i resta de categories: 15 dies naturals

Article 16. *Promoció Interna i Carrera Professional*

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

S'acorda utilitzar prioritàriament el sistema de promoció interna tant per l'accés a llocs de treball com a places de la plantilla, excepte casos excepcionals, que seran prèviament consensuats en la Comissió Paritària. L'organisme vetllarà per l'ampliació de jornada d'aquells treballadors/es que ja treballen en jornada parcial.

El treballadors/ores tenen el dret a optar a les possibilitats d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. L'OAM AISSA i les organitzacions sindicals convenen en la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional d'aquests treballadors/ores, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i motivació i, per tant, amb el rendiment i la productivitat.

L'OAM AISSA donarà preferència al personal fix de plantilla per a cobrir les possibles vacants de llocs de treball d'igual o superior categoria que es produeixin (promocions horitzontals i verticals), s'acorda el compromís de primer oferir-les al personal fix amb capacitat per ocupar-la; tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en aquesta matèria.

L'OAM AISSA farà pública les necessitat de la seva provisió de llocs de treball a través del canal de comunicació interna, web de l'Organisme o altres canals.

Les places d'inferior categoria que quedin lliures resultants de fer extensiu aquest procés podran ser ocupades per qualsevol persona, seguint sempre allò que estipula la llei al respecte.

Article 17. *Provisió de Llocs*

La provisió de llocs que no impliqui canvi de categoria, l'OAM AISSA podrà efectuar-la mitjançant, concurs de mèrits o pel sistema de lliure designació segons s'estableixi a la Relació de Llocs de Treball.

Article 18. *Estabilitat Laboral*

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

L'OAM AISSA dotarà els serveis públics que gestiona amb els recursos humans, tècnics i materials necessaris que permetin una Administració Pública Local eficaç i eficient.

CAPÍTOL III

Article 19. *Principis Generals*

Les jornades i els horaris de treball de l'OAM AISSA tindran com a principi de referència l'atenció a les persones usuàries i la prestació dels diferents serveis.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 6-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 20. *Jornada de Treball*

El còmput anual d'hores de treball serà el que es detalla al següent quadre:

Serveis	Any 2024
SAD	1665
Altres serveis	1784

Superat el pla de sanejament el 31 de desembre del 2026 de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i amb l'assoliment de l'índex de temporalitat inferior al 8% a l'OAM AISSA, les parts es reuniran per reprendre i estudiar l'aplicació de la jornada laboral assimilable a la que a data signatura del present conveni té establerta l'Ajuntament que són 1.491 hores.

La taula anterior, serà subjecta a les possibles modificacions normatives que es puguin esdevenir en matèria de jornada de treball.

La jornada de treball setmanal serà de dilluns a diumenge. Es respectarà en tots els casos els descansos establerts per la llei.

Article 21. *Calendari Laboral i Dies de Conveni*

Cada any s'aprovarà el corresponent calendari laboral, que serà annexat al Conveni.

Els temps de descans que s'estableixi en el calendari anual per quadrar la jornada laboral no serà consolidable d'un any per l'altre.

El calendari laboral no serà consolidable d'un any per l'altre. El calendari laboral es negociarà amb els representants dels treballadors/ores abans del 15 de desembre de cada any, i es ratificarà posteriorment amb informe de la Representació Legal dels treballadors de l'OAM AISSA.

Article 22. *Vacances*

Tot el personal gaudirà de 30 dies naturals de vacances, proporcionals al temps treballat.

Les vacances es faran preferentment entre el 1 de juny i el 30 de setembre. Es tindrà dret a realitzar vacances com a mínim 7 dies naturals ininterromputs, dintre d'aquest període.

Els períodes de vacances de les persones treballadores es fixaran tenint especial cura en que els serveis/departaments disposin del suficient personal per atendre les necessitats dels mateixos. Les vacances es fixaran com a màxim el 31 de març de cada any i es comunicarà pel canal habitual (portal de la persona treballadora d'AISSA).

Els dies de vacances que no s'hagin fet dins de l'any natural es perdran. Les úniques excepcions per fer les vacances fora de l'any natural són:

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que impossibiliti al treballador/ora gaudir-les, totalment o parcial, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

En el supòsit que hagin estat sol·licitades i acceptades i no s'hagin pogut gaudir per necessitats del servei.

Article 23. *Horaris*

Serà de dilluns a diumenge d'acord a la prestació del servei. (veure annex)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 7-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 24.

Les persones treballadores han de complir amb les jornades establertes en el servei on estan adscrits. És d'obligació registrar l'entrada i la sortida mitjançant el corresponent sistema de control de presència. En aquells llocs de treball on la persona treballadora ha de canviar-se de roba per desenvolupar la seva feina, aquest procedirà a registrar l'inici de la seva jornada laboral un cop ja s'hagi uniformat i estigui en disposició de començar la feina.

La finalització de la jornada ha de coincidir amb la del seu horari laboral, procedint en aquell moment a registrar la sortida i, posteriorment, anar-se a canviar de roba.

Article 25. *Descans Dins de la Jornada*

Es disposarà de 20 minuts de descans dintre de la jornada, sempre que es treballin de 6 hores o més de forma ininterrompuda. Aquest temps no serà recuperable i es considerarà temps efectiu de treball. Els treballadors/ores tenen dret a abandonar el seu lloc de treball per fer el descans, excepte en aquells col·lectius on, reglamentàriament, i per necessitats del servei es reguli en sentit contrari. Qualsevol servei, excepte aquell que estigui cobert exclusivament per una persona, sempre haurà d'estar atès en el transcurs del descans.

Article 26. *Descans Setmanal*

Tots els col·lectius gaudiran d'un descans setmanal de 2 dies naturals ininterromputs, que s'efectuarà en dissabte i diumenge, a excepció d'aquells serveis i persones que hagin de treballar com a norma aquells dies i tinguin una regulació específica a torns.

Article 27.

Les persones treballadores posaran en coneixement del seu comandament aquelles incidències en matèria de jornada i d'horari que s'hagi produït. El comandament ho notificarà a recursos humans, segons el protocol intern per aquest concepte. Prèvia autorització del seu comandament , les persones treballadores que hagin d'absentar-se del lloc de treball o servei deixaran constància de la seva sortida en el sistema de control de presència.

Article 28. *Desenvolupar Feines Fora de l'Horari Fixat*

No podran desenvolupar-se feines fora de l'horari de treball de referència sense el vistiplau del seu comandament. Quan, per necessitats del servei se'n produeixin, seran computades com a jornada efectiva de treball al calendari anual. El comandament haurà de notificar prèviament la necessitat a recursos humans. En aquelles situacions no previsibles o d'urgències que s'hagin de realitzat mitjançant treballs extraordinaris, s'hauran de comunicar a recursos humans el dia següent laborable a la seva realització.

Article 29. *Permisos, Llicències, Reduccions de Jornada i Excedències*

Els permisos i llicències es demanaran 7 dies abans mitjançant una sol·licitud per escrit, excepte en el supòsit de força major que ho impedeixin.

Les reduccions de jornada es demanaran 15 dies abans mitjançant una sol·licitud per escrit presentat al registre d'entrada d'AISSA.

Les excedències es demanaran 30 dies abans mitjançant una sol·licitud per escrit presentat al registre d'entrada d'AISSA.

Les llicències i permisos seran sotmès a l'EBEP.

29.1 Permisos

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unions estables de parella d'acord amb el que estableix el Llibre Segon del Codi Civil català a l'article 234 punt 1 i 2-, que es podran gaudir dins el termini d'un any des de la data de registre i podran sumar-se al període de vacances a petició de la persona treballadora d'acord amb l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 8-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú mitjançant la corresponent inscripció de parella estable o de fet a qualsevol registre públic o mitjançant acta notarial.

b) Tres dies laborables en cas de defunció fins a segon grau de consanguinitat, En el cas que el personal necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província, tret que la distància fos superior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies.

c) Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com a qualsevol altre persona diferents a les anteriors que convisquin amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

d) En cas de naixement de nounat prematur o qualsevol altre situació que requereixi romandre ingressat el nounat post part, d'acord a l'article 49 del RDL 5/2015 Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el permís per descans maternal o paternal s'allargarà pels dies d'ingrés del nounat fins a un màxim de 13 setmanes.

e) Per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció, guarda amb fins d'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

f) Els progenitors amb fills amb discapacitat amb grau reconegut tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball remunerats per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

g) Dos dies per trasllat del domicili habitual a la mateixa població i fins a quatre dies en cas de ser diferent població. Cal aportar el certificat de canvi de domicili i entre la data del certificat i el gaudir dels dies no ha de passar més d'un mes.

h) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, en els termes previstos a l'apartat d) de l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors.

i) Als permisos pel temps necessari per a concórrer a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens finals, parcials o els que alliberen matèria. El personal que en vulgui gaudir haurà de preavisar amb temps suficient i justificar el tipus d'examen i la seva concurrència al mateix. Els permisos retribuïts queden limitats a dues convocatòries a l'any per assignatura i curs acadèmic. Queden exclosos de retribució els permisos per a concórrer a exàmens o activitats formatives de caràcter conjuntural i els que superin les dues convocatòries per assignatura i curs acadèmic. S'entén per temps necessari el període que va des de l'inici de la jornada fins a la finalització del temps de desplaçament necessari per tornar a la feina un cop finalitzada la prova. El personal que treballa de nit gaudirà d'aquest permís la nit anterior a l'examen i comprendrà tota la seva jornada.

j) Tot el personal gaudirà del temps indispensable per l'assistència al consultori mèdic per a proves diagnòstiques i visites a especialistes de la xarxa d'utilització pública, amb avís previ i justificació posterior.

k) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a OAM AISSA i justificació de la seva realització.

l) S'establiran 6 dies per assumptes propis o lliure disposició que no caldrà justificar. Per al seu gaudiment s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudiment, llevat casos d'urgent necessitat justificada. Perquè naixi el dret al gaudiment d'aquests dies s'haurà de haver prestat serveis per a l'empresa de manera ininterrompuda prèvia a la seva sol·licitud durant un període de tres mesos. El de l'últim trimestre té temps de gaudiment fins el dia 15 de gener de l'any següent. No es poden afegir juntament amb el període de vacances sol·licitats.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 9-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

m) Els/les treballadors/ores podran gaudir d'un permís retribuït, pel temps indispensable, per visitar al metge d'atenció familiar i comunitària del sistema públic de salut, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció dels seu metge de capçalera.

n) Els/les treballadors/ores tindran dret a un permís pel temps indispensable per acompanyar a un fill menor de setze anys al metge, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció del metge o l'empresa no li faciliti possibilitat de canvi d'horari. Qui vulgui gaudir-ne haurà de preavisar a l'empresa amb suficient antelació (48 hores a excepció d'acreditat la seva impossibilitat), llevat de que es tracti d'una urgència mèdica, i justificar amb posterioritat l'acompanyament.

o) Per a la realització de les tasques sindicals o de representació de personal previstes legalment o en el present Conveni. La sol·licitud ha de ser prèvia a 48 hores a excepció de poder provar la impossibilitat de la mateixa.

p) Fins l'equivalència de quatre dies laborables de la seva jornada ordinària prevalent que es poden fraccionar per hores per absentar-se del lloc de treball per motius familiars urgents relacionats amb familiar fins a segon graus de consanguinitat o afinitat o persones convivents que requereix presència immediata.

29.2 Llicències No Retribuïdes

a) Fins tres mesos a l'any de forma contínua o fraccionada, però mai inferior a un mes de permís no retribuït ampliable a sis mesos amb acord entre persona treballadora i empresa. Aquesta llicència no podrà ser coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre a excepció d'urgència justificada.

b) Fins set dies anuals, amb prèvia sol·licitud, justificació i acord amb l'empresa, per assumptes no contemplats a l'apartat de permisos retribuïts.

c) Fins vuit setmanes per fill menor de vuit anys, que poden ser contínues o de forma fraccionada. Aquest permís no és excloent dels de l'apartat a) i b).

Les llicències no retribuïdes generen unes hores no meritades de vacances i s'hauran de compensar amb minoració de dies de vacances o recuperació horària. Sempre s'ha de garantir la jornada anual contractada. En cas de recuperació horària i la impossibilitat de realitzar-la dins de l'any natural s'haurà de realitzar dins dels 30 dies següents a la seva reincorporació.

- Reducció de la jornada per tenir cura d'un menor o persona amb discapacitat

1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valdre's per si mateix i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa o necessitats del servei.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Es considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 10-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previst en aquest article correspondrà al personal dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/ora haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

29.3 Excedències

a) Excedència Voluntària

El personal indefinit que acrediti almenys un any d'antiguitat a l'empresa podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència es sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de, almenys, trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, havent de rebre contestació així mateix escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar la mateixa i amb una antelació d'almenys, trenta dies abans de la seva finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu reingrés o pròrroga de l'excedència.

El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial al reingrés al seu lloc de treball o mateixa categoria, si després de la seva sol·licitud existís alguna vacant. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si al finalitzar l'excedència o durant la seva vigència desitja reincorporar-se al treball i no existeixen vacants en la seva categoria l'OAM AISSA oferirà a la persona treballadora la possibilitat de reingrés en categoria inferior en cas de vacant. Si la persona treballadora ho acceptés ho faria amb les condicions d'aquesta nova categoria per a poder accedir a la seva en el moment que es produeixi la primera possibilitat o vacant.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins a transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

b) Excedència Voluntària per Conciliació per Cura de Fill Menor de dotze anys o familiar depenent

El personal amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any, podrà sol·licitar per raons de conciliació de la vida laboral i familiar, una excedència no retribuïda per un màxim de tres anys que computarà a efectes d'antiguitat i que tindrà una durada mínima d'un mes. Aquest període pot ser de forma contínua o fraccionada. Una vegada finalitzada l'excedència no podrà gaudir d'una nova fins passats sis mesos de treball efectiu, pel mateix fet causant. A la finalització de l'excedència voluntària per conciliació el personal té una reserva de lloc de treball els primers dotze mesos i posteriorment incorporació a un lloc de treball de la mateixa categoria.

- Disposicions econòmiques

Durant la vigència del present conveni s'aplicarà allò que disposi la Llei General de Pressupostos de l'Estat en matèria de personal i retribució.

- Valoració de llocs de treball (VLT):

És d'interès per part de l'OAM AISSA portar a terme procés de Valoració de Llocs de Treball. Per desenvolupar aquesta tasca el dia 23 d'octubre del 2023 es va contractar l'empresa consultora MARLLI. Per tal de portar a terme el procés de la VLT es va constituir formalment el 9 de novembre de 2023 la Comissió Tècnica de Valoració de llocs de treball (VLT).

El treball tècnic portat a terme va finalitzar el dia 2 de gener de 2024.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 11-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El resultat d'aquest treball és que la Comissió Negociadora amb aquesta proposta de Valoració de Llocs de Treball va iniciar un procés de negociació als efectes que es pugui desenvolupar el principi legítim de negociació, disposant d'informació de gran interès, com són els estudis d'equitat interna, externa i política retributiva, i això obre la negociació dels ajustos, de cessions i concessions, propostes i contrapropostes en l'àmbit d'interès legítim sindical.

Fruit d'aquest treball s'aprovaran les taules salarials aplicant la VLT de la següent manera:

– Exercici 2025: S'aplicarà la VLT a les categories de gerocultor/a residència, gerocultor/a centre de dia, TASOC, auxiliar de la llar i ajudant d'oficis.

– Exercici 2026: S'aplicarà la VLT a les categories de treballador/a familiar, fisioterapeuta, DUI, psicòleg/a, RHS residència, treballador/a social

– Exercici 2027: S'aplicarà la VLT a les categories d'auxiliar administratiu/va, oficial administratiu/va, coordinació de residència, referent de torn nit, planificació, direcció tècnica de residència, direcció i RHS de centres de dia, responsable menjador, coordinació gestió social SAD,

Article 30. *Pagues Extraordinàries*

A tot el personal se li abonaran 2 pagues extraordinàries, una el 15 juny i una altra el 15 de desembre.
La meritació de la paga extra de juny es meritarà de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig de l'any vigent i la paga extra de desembre es meritarà de l'1 de juny de l'any vigent al 30 de novembre del mateix any.

Article 31. *Antiguitat*

S'abonarà en funció del nombre de triennis que cada persona treballadora tingui reconeguts. En el supòsit que els 3 anys de servei ho siguin en categoria diferents, es computarà per tots 3 anys l'import corresponent a l'actual en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment. És reconeixeran triennis aportats d'altres administracions públiques diferent a l'OAM AISSA.

L'import de trienni serà fixat a l'annex de taula retributiva.

Article 32. *Plusos i Complements*

32.1 Complement de Productivitat

S'estableix de forma permanent un complement de productivitat amb efectes 2026, que s'abonarà al març de l'any 2027, així successivament.

Durant l'any 2025, la Comissió Paritària desenvoluparà el reglament específic de productivitat amb criteris de millores de serveis.

32.2 Plus Nocturnitat

Serà un 25% del preu hora de retribució anual fixe. Tindrà consideració de plus de nocturnitat els serveis prestats entre les 22 i les 7 hores.

32.3 Plus de Diumenge

Tindrà la consideració de diumenge de plus els serveis prestats íntegrament en diumenge. Aquest plus serà abonat per hores efectives de treball.

El període vacacional s'abonarà el plus corresponent a la jornada establerta al seu calendari laboral.

L'import de plus de diumenge, per hora, serà fixat a l'annex de taula retributiva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 12-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

32.4 Plus Festiu de Caràcter Oficial i Local

El personal que per calendari del servei on és adscrit li correspongui treballar en dies festius de caràcter oficial i local serà remunerats amb un plus per hores efectives de treball.

El període vacacional s'abonarà el plus corresponent a la jornada establerta al seu calendari laboral.

A excepció del dia 25 de desembre i 1 de gener, que serà de caràcter especial, aquest plus serà efectiu des de les 22 hores del dia anterior a la festivitat i fins les 22 hores del dia festiu en qüestió.

L'import de festiu de caràcter oficial i local, per hora, serà fixat a l'annex de taula retributiva.

32.5 Plus de Dissabte

Durant l'any 2026 la Comissió Paritària negociarà la viabilitat per l'aplicació de plus de dissabte a l'any 2027.

32.6 Import d'Hora Extra

S'estableix per tota la vigència del conveni un import de 18€ per hora extraordinària.

CAPÍTOL IV
Formació

Article 33. *Principis Generals*

La formació professional com a eina estratègica ha de procurar satisfer les necessitats formatives corporatives i la dels seus treballadors/ores. D'una banda, aquesta formació que es regula com a dret bàsic dels treballadors/ores ha de facilitar el seu desenvolupament professional i personal. D'altra banda, aquesta formació és un deure que contribueix al compliment de prestació d'uns serveis públics en evolució i de qualitat. Cal entendre la formació, doncs, en termes d'inversió i no de cost.

Article 34. *Objectius de la Formació Professional*

La formació ha de perseguir la consecució de 2 objectius principals:

a) El desenvolupament de les capacitats professionals per tal de dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, fet que reverteix en l'assoliment dels objectius de l'OAM AISSA.

L'assoliment d'aquest objectiu requereix la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball (formació d'acollida); la formació necessària per desenvolupar nous projectes, nous serveis (formació estratègica); i la formació necessària per a la millora en la prestació del servei (formació d'actualització i aprofundiment). Així doncs, els continguts i la metodologia d'aquesta formació han d'orientar-se vers la millora de l'acompliment del lloc de treball i a les necessitats formatives detectades.

Les persones destinatàries hauran de desenvolupar funcions relacionades amb els objectius a assolir.

b) La millora de les competències de les persones treballadores de l'OAM AISSA amb la finalitat de potenciar-les professionalment i en conseqüència, incrementant així les possibilitats de promoció.

Per l'assoliment d'aquest objectiu és necessari el plantejament d'activitats formatives amb independència de les tasques concretes que realitzin les persones treballadores. Les accions formatives que es plantegin es centraran en matèria relacionades amb els serveis que presta l'OAM AISSA.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 13-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 35. *Pla de Formació de l'OAM AISSA*

El pressupost de formació de l'OAM AISSA serà del 0.7% de la massa salarial, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària d'acord a fons destinats a aquest concepte.

Les persones treballadores de l'OAM AISSA tindran un crèdit formatiu de 20 hores anuals, acumulables durant 5 anys. Aquestes hores de formació seran a tot els efectes temps efectiu de treball, ja siguin dins de l'horari de treball o fora i per tant compensables.

No es pagaran en cap cas hores extres per motius formatius.

Els plans formatius seran elaborats amb l'objectiu de donar compliment al Pla de formació i serà per les persones treballadores amb contracte indefinit o temporals amb tipologia de pendent de convocatòria fins a cobertura definitiva de la plaça. Aquests plans poden ser propis o plans agrupats.

Es potenciarà la formació adreçada al coneixement i a la millora de l'ús de la llengua catalana per part de les persones treballadores de l'OAM AISSA.

La Direcció de l'OAM AISSA amb la Representació Legal dels treballadors elaboraran conjuntament el Pla de Formació anual que inclourà la validació de les sol·licituds de l'especialització professional i permanència.

Totes les persones treballadores de l'OAM AISSA tindran dret a la informació dels cursos continguts al Pla de Formació. Per tal de garantir aquests dret l'OAM AISSA informarà del contingut del Pla a través del portal de la persona treballadora d'AISSA i els taulells d'anunci.

Article 36. *Especialització Professional i Permanència*

L'OAM AISSA pot assumir la formació especialitzada (màsters, postgraus, mestratges o especialitzacions professionals), quan estigui vinculada a les necessitats organitzatives i/o als serveis prestats per l'organisme, d'algun treballador/a.

En aquests casos i quan el valor econòmic de la formació superi els 1.000€ anuals, la persona treballadora haurà de comprometre's per escrit a no extingir el seu contracte o demanar una excedència, a excepció de les excedència per conciliació de vida familiar, fins a dos anys després de finalitzar la formació. Aquest requisit serà imprescindible per l'aprovació del curs per part de l'OAM AISSA.

En el supòsit que el treballador/a rescindeixi voluntàriament el seu contracte abans que transcorrin els 2 anys des de la finalització del curs, haurà d'indemnitzar a l'OAM AISSA per danys i perjudicis. L'import de la indemnització serà equivalent al valor econòmic del curs. Aquesta quantitat li serà retirada de la quitança.

CAPÍTOL V
Seguretat i Salut Laboral

Article 37. *Principis Generals*

La prevenció de riscos laborals i la protecció de la salut de les persones que treballen a l'OAM AISSA constitueixen un dels objectius principals de les parts signants. Les parts es comprometen a col·laborar en el desenvolupament d'aquest objectiu.

Les parts signants es comprometen a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació del pla de prevenció a tot l'OAM AISSA.

L'OAM AISSA s'obliga a garantir la prevenció de riscos i la protecció de la salut en l'àmbit laboral, i els treballadors/ores s'obliguen a complir amb els seus deures en matèria preventiva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 14-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 38. *Organització i Planificació de l'Activitat Preventiva*

El model d'organització és l'establert mitjançant acord entre l'OAM AISSA i la Representació de les persones treballadores. En tot cas, s'han de garantir per part de l'OAM AISSA de forma interna o externa els recursos necessaris per desenvolupar amb plenes garanties l'activitat preventiva a l'organització, sigui quin sigui el model adoptat.

El seguiment, control i desenvolupament de l'activitat preventiva es farà de forma bianual.
El Pla Preventiu serà consensuat i aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut.

Article 39.

Les persones treballadores de l'OAM AISSA resten obligats a fer un ús adequat i respectuós el material de prevenció posat a la seva disposició, el mal ús o la utilització incorrecte d'aquest material per garantir la seva salut, serà tipificada com a falta d'acord a l'apartat de règim disciplinari.

Article 40. *Informació i Formació*

Totes les persones treballadores de l'OAM AISSA al moment d'iniciar la seva activitat al seu lloc de treball han de rebre informació sobre els riscos que poden patir, i sobre com han d' actuar per minimitzar-los i evitar-los. Totes les persones treballadores de l'OAM AISSA rebran formació sobre la prevenció i la salut laboral.

OAM AISSA i Representació dels treballadors/ores decidiran les prioritats en aquest àmbit una vegada el servei de prevenció informi d'aquestes segons els seus criteris tècnics. Es donarà prioritat a aquells col·lectius que presentin més risc, i en aquells que s'hagi observat una major incidència d'accidents o de baixes.

Article 41. *Vigilància de la Salut i Revisions Mèdiques*

L'OAM AISSA garanteix als seus treballadors/ores la vigilància periòdica de l'estat de salut en relació als riscos inherents al lloc de treball.

L'OAM AISSA seguirà fent, amb caràcter voluntari, i d'acord amb els terminis que s'estableixin pel Comitè de Seguretat i Salut, les revisions mèdiques.

La vigilància de la salut sempre requerirà el consentiment de les persones treballadores. En el cas que una persona treballadora no doni el seu consentiment, ho haurà de manifestar de forma explícita, mitjançant escrit dirigit al Servei de Prevenció de Riscos, en el que es manifesti la seva voluntat de no ser sotmès a la vigilància.

Article 42. *Comitè de Seguretat i Salut*

Existirà un Comitè que integri els representants de l'OAM AISSA i els delegats de prevenció.

Aquest Comitè tindrà un marcat caràcter tècnic, promovent-se que totes les persones presents en el Comitè tinguin garantides com a mínim la formació bàsica. Els integrants s'esforçaran en convertir aquest òrgan en un instrument de referència, allunyat el màxim possible de tot tipus de conflictes que restin a veure amb la seguretat i salut dels treballadors/es.

Aquest Comitè tindrà un Reglament de funcionament, que faciliti el seu desenvolupament de forma eficaç.

Aquest Comitè promourà el coneixement i l'observança de les disposicions vigents en matèria de seguretat i salut, coneixerà de totes les qüestions en aquest àmbit, estudiarà les situacions de perillositat, riscos, accidents, analitzarà les seves causes i promourà mesures correctores.

Especialment el Comitè desenvoluparà comissions ad hoc, específiques per a situacions de drogodependències, alcoholisme, assetjaments, i qualsevol altra situació que ho requereixi. Es realitzaran protocols d'actuació, i es requerirà l'ajuda d'entitats especialitzades perquè donin la seva opinió experta.

Les persones delegades de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional de 20 hores mensuals.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 15-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTOL VI

Article 43. *Garanties Sindicals*

- Drets sindicals

Els Comitès d'empresa i Delegats/ades de personal tindran, entre d'altres, els següents drets i funcions, a més dels ressenyats en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades per l'OAM AISSA per faltes greus i molt greus.

b) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme, els accidents de treball, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials de l'ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos en vigor, formulant, si és necessari, les accions legals pertinents davant l'OAM AISSA o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'OAM AISSA amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

- Garanties dels/les representants del personal

A més de les garanties que prevenen els apartats a, b, c i d de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els/les representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

- Fins a 25 treballadors/es: vint hores.
- De 26 a 50 treballadors/es: vint-i-cinc hores.
- De 51 a 100 treballadors/es: trenta hores.
- De 101 a 250 treballadors/es: trenta-cinc hores.
- De 251 en endavant: quaranta hores.

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament amb un mínim de 48 hores a excepció de la impossibilitat del mateix.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als/les representants podrà acumular-se en un/a o diversos/es Delegats/ades. Haurà de ser comunicat amb l'antelació de 48 hores. Així mateix, es facilitaran taulers d'anuncis en tots els centres de treball perquè, sota la responsabilitat dels/de les representants sindicals, es col·loquin aquells avisos i comunicacions que calgui efectuar i es consideri pertinents. Els abans esmentats taulells es distribuiran en els punts i llocs visibles i accessibles per a permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

Seccions sindicals: l'OAM AISSA respectarà els drets del personal a sindicar-se lliurement. Permetrà que el personal afiliat/ada a un sindicat pugui celebrar reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical sense pertorbar l'activitat normal. No podrà condicionar l'ocupació d'un treballador/a el fet que estigui o no afiliat/ada o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc podrà incomodar-li o perjudicar-li de cap altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

A l'OAM AISSA haurà taulells d'anuncis en els quals els sindicats podran inserir les seves comunicacions.

Els sindicats podran establir seccions sindicals a l'OAM AISSA.

Els/les Delegats/ades sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els Comitès d'empresa o Delegats/ades de personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 16-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Assemblees: els/les Delegats/ades de personal, Comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, podran convocar reunions amb un mínim de 48 hores, prèvia comunicació a recursos humans, dintre d'hores de treball i amb un màxim de vuit hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar, l'hora d'inici i la durada prevista. L'OAM AISSA facilitarà un espai adequat per la celebració de l'assemblea.

Taules negociadores: al personal que participi a les Comissions, paritària o negociadora del Conveni els serà concedit permís retribuït amb la finalitat de facilitar-los la seva labor negociadora i durant el transcurs de les esmentades negociacions.

- Per les seccions sindicals:

– Es consignarà anualment la quantitat de 150€ per cada membre del Comitè d'empresa com a ajut per a les necessitats del Comitè d'empresa, quantitat que s'haurà de justificar dins dels primers 15 dies de l'any següent.

– Les seccions sindicals que hagin aconseguit un 10% del resultat de les eleccions sindicals disposaran de 50 hores mensuals per la realització de les seves funcions, repartides segons el criteri de la secció. Tindran dret a nomenar 1 delegats sindicals, cadascun dels quals disposarà de 30 hores mensuals de permís sindical.

CAPÍTOL VII

Article 44. *Canvi o Adaptació de Llocs de Treball*

El motiu principal per proposar aquest canvi de lloc de treball serà per raons de caràcter mèdic, basades en les possibles afectacions o interrelacions entre l'estat de salut del treballador/a i els requeriments o les característiques del lloc de treball que aquest/a ocupa.

En aquest sentit, el caràcter voluntari del canvi ha de venir condicionat pels resultats de la vigilància de salut, segons es determina en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prèvia informació al Comitè de Seguretat i Salut.

44.1 Procediment

- Sol·licitud de canvi

El procediment de canvi de lloc de treball per raons de caràcter mèdic pot iniciar-se:

A sol·licitud de la persona interessada. En aquest cas la persona interessada s'adreçarà per escrit a l'OAM AISSA, fent les al·legacions oportunes i adjuntant la documentació que consideri més adient que serà derivada a visita amb vigilància de la salut per la seva valoració.

- Proposta de resolució del Comitè de Seguretat i Salut:

El Servei de Vigilància de la Salut de l'OAM AISSA, considerant els resultats de les actuacions, farà un informe que respectarà la privacitat de les dades personals, proposant l'opció més apropiada. El Comitè de Seguretat i Salut estudiarà l'informe i farà una proposta de resolució al Departament de Recursos Humans i que també traslladarà al treballador/a, per tal que pugui fer les al·legacions oportunes a les diferents propostes.

- Propostes:

Desestimació de la sol·licitud de canvi de lloc de treball per no concórrer els justificants mèdics.

Manteniment de la persona al seu lloc de treball però condicionada a l'adopció de mesures correctores que resultin necessàries introduir, o bé a l'adaptació del lloc de treball a les limitacions o condicionants del seu cas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 17-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Considerar justificada l'adaptació de lloc de treball:

– Patologia o afectació constatada o que es deriva.
– Tasques o activitats incompatibles amb l'estat de salut, afectació o característiques de la persona.

– Tasques o activitats compatibles o més adients amb les característiques, estat de salut o afectació de la persona.

– Possibilitat d'ocupació d'un lloc de treball per una durada determinada per afectació de caràcter reversible.

- El Departament de Recursos Humans proposarà a Gerència les possibilitats de llocs de treball:

El Departament de Recursos Humans, en funció del tipus de patologia i del grau d'incompatibilitat existent, proposarà les possibilitats que seran exposades al Comitè de Seguretat i Salut.

Assignació d'un lloc de treball vacant compatible amb les característiques de la persona. En el cas de no haver-ne cap, si l'estat de salut o afectació de la persona suposa un risc greu per aquesta, es prohibirà la realització de qualsevol activitat incompatible mentre no es produeixi el canvi de lloc de treball.

Si no hi ha vacants compatibles per la persona treballadora en una relació de personal pendent de reassignació de lloc de treball. En aquest cas, mentre no es produeixi el canvi de lloc, es tindrà en compte els condicionants o les limitacions de la persona afectada, la qual quedarà exempta de les tasques que resultin incompatibles amb el seu estat de salut i/o afectació.

44.2 Informació del Procés

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà perquè el treballador/a sigui informat en tot moment del procés i dels acords presos, alhora que s'informarà de forma expressa als seus caps corresponents de les limitacions, incompatibilitats o els condicionants de la persona afectada.

44.3 Obtenció de la Invalidesa Corresponent

Les persones afectades pels punts anteriors hauran d'esgotar totes les vies i accions orientades a l'obtenció de la invalidesa que correspongui.

44.4 Formació per a l'Adequació al Nou Lloc de Treball

En cas de canvi a un nou lloc de treball, alhora d'avaluar l'adscripció a aquest, caldrà definir els requeriments formatius propis del lloc de treball assignat. Es promocionaran aquelles activitats formatives que la persona treballadora necessiti per desenvolupar amb normalitat les tasques del nou lloc de treball.

44.5 Efectes Retributius

La persona treballadora percebrà la retribució corresponent al nou lloc de treball que passa a ocupar.

Article 45. *Situacions d'Invalidesa Permanent, Parcial o Permanent Total*

Executant la resolució amb caràcter vinculant que determini l'organisme oficial competent de la matèria.

Amb aquells treballadors/ores que després d'estar avaluats/ades pel Tribunal Mèdic de l'ICAM obtinguin un grau d'invalidesa de permanent parcial o de permanent total, que els impedeixi desenvolupar la seva professió habitual, l'OAM AISSA intentarà fer els ajustos raonables al lloc de treball que ocupa o intentarà reubicar al treballador a un lloc de treball vacant que s'adapti a les seves limitacions funcionals, i pel que estigui capacitat, sempre que no suposi una càrrega excessiva per l'Administració ~~.~~ que valorarà la Comissió pertinent.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 18-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Revisió de la situació d'adaptació de lloc de treball. Retorn a treballs que no siguin de canvi de lloc

Aquelles persones treballadores en situació d'adaptació de lloc de treball que no percebin prestacions econòmiques periòdiques per incapacitat permanent total del sistema de la Seguretat Social, i en funció de la naturalesa de la seva incapacitat, podran ser sotmesos a revisions mèdiques periòdiques a sol·licitud de la persona interessada o de l'OAM AISSA, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut, per tal d'avaluar el manteniment o no en aquesta situació.

La declaració al retorn al seu lloc de treball inicial comportarà que la persona afectada restarà al lloc de treball adaptat fins que l'OAM AISSA, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut.

CAPÍTOL VIII
Règim Disciplinari

Article 46. *Responsabilitat Disciplinaria*

Els empleats públics resten subjectes al regim disciplinari establert en aquest apartat a l'Estatut dels Treballadors, normes laborals i a les normes que les lleis de la funció pública, segons les competències establertes a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es dictin, tant en el desplegament de l'Estatut de la Funció Pública, com en el desplegament de la normativa autonòmica.

La responsabilitat disciplinària del personal laboral en tot el no previst en el present apartat es regirà pels principis inspiradors de la funció pública i per la legislació laboral.

46.1 Exercici de la Potestat Disciplinària

1. Les administracions públiques corregiran disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que es pugui despendre d'aquestes infraccions.

2. La potestat disciplinaria s'exercirà d'acord amb els següents principis:

a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa.

b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables y de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.

c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.

d) Principi de culpabilitat.

e) Principi de presumpció d'innocència.

2. bis. Las faltes seran establertes, atenent les següents circumstancies:

a) El grau en que s'hagi vulnerat la legalitat.
b) El descrèdit per a la imatge pública de l'organisme.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, es suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolució judicial ferma vinculen l'Administració.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 19-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 47. *Faltes*

47.1 Tipus de Faltes

Les faltes comeses per les persones treballadora de l'OAM AISSA en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

a) Molt greus
b) Greus
c) Lleus

A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès per mes natural.

47.2 Faltes Molt Greus:

a) Discriminació per llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Així com l'assetjament moral o sexual.

b) L'abandonament del lloc de treball.

c) La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball, usuaris/es o a l'organisme, durant l'acompliment de les seves tasques fora de les mateixes.

d) Posar a altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'organisme.

e) L'embriaguesa o toxicomania reiterada durant el compliment del treball que repercuteixi greument en el mateix.

f) Els maltractaments de paraula o d'obra companys/es, superiors, personal al seu càrrec i usuaris/es.

g) Baralles i batusses amb els seus companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris/es als quals prestin el servei.

h) Exigir, demanar o acceptar remuneració econòmica, material o de favor, de l'usuari/a o de tercers.

i) La reincidència en falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció ferma.

j) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades. Així com el desobeir obertament les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
l) La falta d'assistència al treball quatre o més dies, sense causa justificada dins d'un mes natural.

47.3 Faltes Greus

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball.
b) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

c) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.

d) La falta d'assistència al treball dos o tres dies, sense causa justificada dins d'un mes natural.

e) La utilització de temps, uniformes o materials de l'organisme (telèfons mòbils, smartphones, tauletes, PC, etc.) en qüestions alienes o en benefici propi.

f) La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan hagin intervingut sancions ferma per les mateixes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 20-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) L'incompliment de les normes o mesures de seguretat i salut en el treball, excepte quan del mateix es puguin derivar riscos per la salut i integritat física, cas en que la tipificació de la falta serà de molt greu.

h) Més de tres faltes de puntualitat superior a quinze minuts a l'inici de la jornada laboral dintre d'un mes natural.

i) Acceptar, sense autorització per escrit de l'organisme, la custòdia de les claus del domicili de l'usuari/a.

47.4 Faltes Lleus

a) Fins a tres faltes de puntualitat, menys de quinze minuts de retard, a l'inici de la jornada laboral, dintre d'un mes.

b) La falta d'assistència al treball d'un dia sense causa justificada.
c) La falta d'higiene i neteja personal.

d) Alterar sense autorització de coordinació els horaris dels serveis contemplats en els comunicats de treball.

e) No comunicar a l'organisme els canvis de domicili, residència o situació familiar que pugui afectar a les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.

Article 48. *Sancions*

Les sancions, que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

a) Per faltes lleus

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies naturals.

b) Per faltes greus

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes natural.

c) Per faltes molt greus

- Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.
- Acomiadament.

Article 49. *Tramitació i Prescripció*

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prengui coneixement i efectes, donant-se notificació a la Representació Legal dels treballadors de l'OAM AISSA independentment de la seva graduació.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori un cop obert i notificat la incoació de l'expedient per règim disciplinari, qualsevol que fos la seva gravetat, quan es tracti de Representant Legal dels Treballadors de l'OAM AISSA, Delegats/ades de personal o Delegats/ades sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si fins i tot es troben en període reglamentari de garanties.

Independentment de la tipificació de falta, totes les persones treballadores de l'OAM AISSA, tindrà un termini general d'al·legacions de 10 a 15 dies hàbils (article 82 Llei 39/2015), des del dia següent de la data de la notificació.

Les faltes prescriuran d'acord a la normativa vigent aplicable.

Article 50. *Aplicació de la Sanció*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 21-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El treballador/a declarat en la situació de suspensió queda privat temporalment de l'exercici de les seves funcions i dels drets i les prerrogatives annexes a la seva condició. La suspensió pot ser provisional o ferma.

La sanció disciplinària de suspensió ferma per més de 15 dies determinen la pèrdua de lloc de treball, que es pot proveir reglamentàriament, sens perjudici dels supòsits de rehabilitació.

No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador/a, o que constitueixin multa d'havers. La sanció en cap cas no pot suposar la violació del dret a la dignitat de la persona.

CAPÍTOL IX

Article 51. *Prestacions Socials*

1. Avançament de Pagues Extra

Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de la part meritada de les 2 pagues extres dins de l'any natural, les sol·licituds seran aprovades per la comissió corresponent.

2. Complements per Incapacitats Temporals Comunes o Laborals

Es complementarà les retribucions fixes al 100% des de l'inici de la mateixa i fins que sigui donat d'alta.

3. Responsabilitat Civil i Assistència de lletrat

L'organisme es compromet a garantir l'assessorament i defensa jurídica de totes les persones treballadores emparades en aquest Conveni que puguin ser derivades de la prestació del seu servei.

4. Jubilacions Anticipades

Es realitzaran d'acord a la legislació vigent de cada moment.

5. Jubilacions Parcials

L'OAM AISSA es compromet a tramitar les jubilacions parcials d'acord a la legislació vigent de cada moment.

La persona treballadora ho notificarà a l'Organisme amb una antelació mínima de sis mesos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 22-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Roba de Treball i Equips de Protecció Individual*

L'organisme lliurarà a cada persona treballadora, com a protecció, la roba de treball que es renovarà cada 12 mesos i que consistirà en dues bates o dues bruses, pantalons apropiats per a la feina i sabates.

En cas de necessitats es proporcionarà roba d'abric.

La roba de treball es readaptarà en els casos d'embaràs quan l'evolució del mateix així ho aconselli.

Guants, guants especials i mascaretes, o qualsevol altre material de protecció s'aportaran sempre que siguin necessaris.

Disposició Addicional Segona. *Fons Social*

Durant la vigència d'aquest conveni hi ha la voluntat de negociar la creació d'un fons social pel proper Conveni.

(Continua a la pagina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 23-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX

Categoria	Salari base	Antiguitat	Plus hora Festiu/diumenge	Plus hora nit	Preu hora extra	Preu hora festiu especial	RVQ anual	Retribució bruta anual
Ajudant d'oficis	1.326,86	21,75	2,95	2,62	18,00	4,72	0,00	18.576,00
Auxiliar administratiu/va recepció	1.184,00	21,75	2,95	2,34	18,00	5,11	2.000,00	16.576,00
Cap d'admissions	1.085,04	21,75	2,95	2,14	18,00	5,29	2.000,00	15.190,56
Comptable	1.122,80	21,75	2,95	2,22	18,00	5,29	2.000,00	15.719,20
Coordinació de centres de dia	1.337,68	21,75	2,95	2,22	18,00	6,53	2.000,00	18.727,52
Coordinació de residència	1.146,24	21,75	2,95	2,26	18,00	6,39	2.000,00	16.047,36
Coordinació menjador social	1.184,00	21,75	2,95	2,34		4,72	2.000,00	16.576,00
Direcció i RHS Centre de dia	2.002,80	21,75	2,95	3,96		9,43		28.039,20
Direcció de serveis de suport	2.002,80	21,75	2,95	3,96		9,43		28.039,20
Direcció tècnica residència	2.002,80	21,75	2,95	3,96		9,43		28.039,20
Fisioterapeuta	1.137,68	21,75	2,95	2,25	18,00	4,72	2.000,00	15.927,52
Gerocultor residència	1.419,64	21,75	2,95	2,80	18,00	5,20		19.875,00
Gerocultor centre de dia	1.406,25	21,75	2,95	2,78	18,00	5,20		19.687,50
DUI	1.440,56	21,75	2,95	2,85	18,00	7,03	2.000,00	20.167,84
Planificació	1.184,00	21,75	2,95	2,34	18,00	5,20	2.000,00	16.576,00
Psicòleg	1.641,25	21,75	2,95	3,24	18,00	8,04	2.000,00	22.977,50
Recursos humans i PRL	1.135,02	21,75	2,95	2,24	18,00	5,29	2.000,00	15.890,33
Referent torn nit	1.184,00	21,75	2,95	2,34	18,00	5,20	2.000,00	16.576,00
RHS residència	1.440,56	21,75	2,95	2,85	18,00	7,03	2.000,00	20.167,84
TASOC	1.428,57	21,75	2,95	2,82	18,00	5,20		20.000,00
Treballador/a social	1.337,68	21,75	2,95	2,64	18,00	6,53	2.000,00	18.727,52
Coordinador/ora tècnic/ca	1.574,78	21,75	3,31	3,31		7,50		22.046,92
Coordinador/ora de gestió social	1.229,41	21,75	2,65	2,57	18,00	6,00	2.000,00	17.211,74
Coordinador/ora de gestió administrativa	1.229,41	21,75	2,65	2,57	18,00	6,00	2.000,00	17.211,74
Treballador/a familiar	1.210,62	21,75	2,58	2,53	18,00	5,85	2.000,00	16.948,68
Auxiliar de la llar	1.326,86	21,75	2,70	2,70	18,00	5,02	0,00	18.576,00

* Aquests import s'aplicarà la LPGE anual

Barcelona, 30 de setembre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-10-2025 | CVE 202510156030 | Pàg. 24-24 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona