

Dimarts, 2 de novembre de 2010

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816392)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de juny de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816392) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

#### ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSELL COMARCAL DELS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSELL COMARCAL DEL VALLÈS ORIENTAL PER ALS ANYS 2009-2012

##### Capítol I Disposicions generals

##### Article 1 Àmbit funcional i personal

L'àmbit material d'aquest acord s'estén a tots els empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental, sens perjudici de l'aprovació definitiva d'aquest document per part dels òrgans competents als que correspongui per llei.

##### Article 2 Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest acord serà de quatre anys, compresos entre l'1 de gener de 2009 i el 31 de desembre de 2012.

2. Aquest acord quedarà prorrogat de manera automàtica pel termini d'un any, llevat de la denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia, i amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització.

No obstant, encara que s'hagi denunciat l'acord en el termini establert en el paràgraf anterior, exceptuant les condicions econòmiques, tota la resta d'articles seguirà vigent fins a l'aprovació d'un nou acord regulador.

##### Article 3 Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment

1. En el termini dels 30 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni pel Ple del Consell Comarcal, es constituirà una Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

2. La Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment estarà formada pels representants dels empleats públics i per la representació designada per l'empresa.

3. Les funcions d'aquesta Comissió seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància i el posterior desenvolupament dels acords que figuren en aquest Conveni, i els seus acords seran vinculants per a ambdues parts. Igualment, entre les funcions de la Comissió hi haurà l'establiment d'un calendari per a la negociació d'un nou Conveni.

4. En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació i/o aplicació del present conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància, als procediments de la conciliació i mediació establerts legalment, a petició de qualsevol de les parts.

### Article 4

Comissió per a la Prevenció i Detecció de Casos d'Assejament Sexual i d'Assejament per Raó de Sexe

1. Es crea la Comissió per a la Prevenció i Detecció de Casos d'Assejament Sexual i d'Assejament per Raó de Sexe, integrada de la manera següent:

- a) Per part de l'empresa: la persona que ocupa la Gerència i una altra persona designada per ella mateixa.
- b) Per part dels empleats públics: dos delegats dels treballadors/es escollits entre els representants dels treballadors/es funcionaris i laborals.

2. Les funcions d'aquesta Comissió, sens perjudici de les que puguin anar apareixent, són les següents:

- a) Assessorar a aquells empleats públics que facin consultes en aquesta matèria.
- b) Fer difusió entre els empleats públics de la normativa reguladora d'aquest àmbit així com dels materials informatius que puguin resultar d'interès.

### Article 5

Clàusula de garantia

1. El Consell Comarcal garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, conveni o disposició legal anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord, a nivell administratiu o econòmic.

2. Qualsevol acord posterior més favorable per als treballadors/es, signat entre el Consell Comarcal i els delegats de personal, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord, tenint en compte que, per a la seva validesa i eficàcia, serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

### Article 6

Vinculació

1. Aquest Acord constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions contraprestacions esmentades i pactades per aquest acord pot ser aïlladament considerada.

2. Ja que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest Conveni serà reestudiat per la Comissió de Seguiment en el cas que l'autoritat laboral o judicial en l'exercici de les seves facultats objectés o invalidés algun dels seus acords o no aprovés la totalitat dels acords.

### Article 7

Assistència jurídica i responsabilitat civil

1. El Consell Comarcal facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica a tot el personal que tingui conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin. De comú acord s'elegirà l'advocat i el procurador.

S'exceptua d'aquesta previsió el cas que el conflicte judicial sigui entre el treballador i el propi Consell Comarcal, els casos on el treballador incorri en falta greu, així com els casos de conflicte entre empleats públics del Consell Comarcal.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

2. El Consell Comarcal contractarà una pòlissa de responsabilitat civil a càrrec seu, per a tots aquells empleats públics que puguin incórrer en "responsabilitat civil" durant el desenvolupament de la tasca pròpia del seu lloc de treball.

Així mateix, el Consell Comarcal contractarà una pòlissa d'assegurança per mort, incapacitat Permanent i Absoluta o accident del personal, que preveurà indemnitzacions per un valor de trenta-cinc mil euros (35.000 EUR).

## Capítol II

### Jornada i règim laboral

#### Article 8

##### Horaris i jornada laboral

1. La jornada laboral bàsica del personal del Consell Comarcal és de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres. Podrà ser a temps complet o a temps parcial.

2. La jornada de treball tindrà dos components: un fix i d'obligat compliment, i un flexible, a lliure disposició i organització del treballador.

a) La part fixa de l'horari serà de 9 hores a les 14 hores, de dilluns a divendres.

Així mateix, hi haurà una tarda de treball setmanal que, habitualment, serà la de dimecres. De manera excepcional, el personal i l'empresa podran acordar el canvi d'aquesta tarda, sempre que el canvi sigui per motius de feina.

L'horari d'aquesta tarda serà de les 16 hores a les 18 hores i 30 minuts.

b) La part flexible de l'horari serà: al matí, de les 8 a les 9 hores i de les 14 hores a les 15 hores i 20 minuts i a la tarda, de les 18 hores 30 minuts, a les 20 hores.

Per facilitar el compliment de la jornada laboral al personal que es troba en alguna de les situacions marcades a la llei de conciliació de la vida laboral i personal i que tenen reconeguda la flexibilitat horària de les 8 fins les 9 hores i 20 minuts, podran ampliar l'horari flexible fins les 16 hores.

#### Article 9

##### Segona tarda de treball

1. Excepcionalment, sempre que les necessitats del servei així ho aconsellin, i amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador, es podrà treballar una segona tarda, a més de la tarda de treball obligatori prevista a l'article 8.

L'empresa i el treballador acordaran el dia de la setmana en que es prestarà aquesta segona tarda de treball, exclosos els divendres.

2. L'horari de treball durant aquesta tarda serà fix entre les 16 hores i les 20 hores, amb 30 minuts de flexibilitat a l'hora de sortir.

3. Les retribucions brutes mensuals corresponents a aquesta segona tarda de treball són les següents:

S: subgrup; IB: import brut mensual (mensual)

S	IB
A1	317,81
A2	286,51
C1	249,98
C2	234,33
Agrupacions professionals	203,02

Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

### Article 10

#### Permís de flexibilitat horària recuperable

1. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora a un màxim de 7 hores per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb docents responsables dels fills. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.
2. També es podran autoritzar permisos d'absència del lloc de treball fins a 3 hores, per motius personals.
3. Així mateix, es podran concedir horaris especials, a petició de l'interessat, mitjançant instància, per causa justificada i acreditada.

En els supòsits 1 i 2 el temps d'absència s'haurà de recuperar durant el mateix mes en què es produeix l'absència, tenint en compte les necessitats del servei.

### Article 11

#### Jornada intensiva

1. S'estableix un horari de jornada intensiva en els períodes següents:
  - a) Període comprès entre el primer dilluns posterior a la finalització del curs escolar al mes de juny i el primer dilluns posterior a l'inici del curs escolar següent, al mes de setembre.
  - b) Període comprès entre el penúltim dilluns de desembre al segon dilluns de gener.
  - c) Període corresponent a una de les dues setmanes del curs escolar afectades pel calendari escolar, fora del període d'estiu.
2. L'horari de treball en els períodes de jornada intensiva serà de 8 hores a 15 hores.

S'estableix una flexibilitat, en aquests períodes, de 10 minuts a l'entrada i a la sortida.

3. Als efectes d'aplicació de la jornada intensiva s'hauran de tenir en compte els horaris especials, en el cas que hi hagi.

Nogensmenys, el personal podrà continuar fent l'horari establert per la resta de l'any, prèvia autorització de l'empresa. Un cop concedit aquest horari, no es podrà canviar.

4. Durant els períodes d'aplicació de la jornada intensiva esmentats al punt primer, el Consell Comarcal romandrà obert una tarda a la setmana, la de dimecres, a excepció feta del mes d'agost, en que el centre de treball romandrà tancat totes les tardes.

### Article 12

#### Descans dins la jornada laboral

1. Tot el personal gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris computables com a treball efectiu.
2. Entre l'horari del matí i l'horari de la tarda ha de passar, com a mínim, una hora d'obligat descans i, com a màxim, dues hores.
3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.
4. El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, dissabte i diumenge.

### Article 13

#### Hores extraordinàries

1. Conscients les parts signants d'aquest Conveni de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa caldrà evitar-les en la mesura que sigui possible.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

2. En el supòsits que, no obstant això, sigui absolutament imprescindible la realització d'hores extraordinàries, ho decidirà la Gerència del Consell Comarcal, amb el coneixement previ, amb caràcter preceptiu, dels delegats de personal.

En qualsevol cas, el còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no podrà excedir de 80 hores a l'any.

3. Als efectes del seu reconeixement, tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes al conveni, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

4. Dins la definició d'hores extraordinàries es tindran en compte dues situacions específiques:

a) Hora nocturna: Tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22 pm. i les 6 am.

b) Hora en dia festiu. Tindrà la consideració d'hora en dia festiu, l'efectuada els dissabtes, diumenges i dies festius del calendari laboral.

5. La compensació de les hores extraordinàries es farà mitjançant acord entre la Gerència i la persona interessada, que determinaran la compensació mitjançant una aportació econòmica o amb temps de repòs.

a) Compensació en temps de repòs

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà d'acord amb la taula següent:

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb una hora i mitja de descans.

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb una hora i quaranta-cinc minuts de descans.

- Una hora extraordinària efectuada en dies festius es compensarà, amb dues hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu es podran gaudir juntament amb altres períodes.

b) Compensació econòmica

En tot cas, les hores extraordinàries s'abonaran d'acord amb la retribució fixada per al lloc de treball que requereix aquestes hores i no segons la categoria de l'empleat que les efectua.

Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en nòmina, un cop determinades, en un termini màxim de dos mesos, d'acord amb la taula següent:

Subgrup	Extra (EUR)	Festiva (EUR)	Nocturna (EUR)
A1	29,11 EUR	37,22 EUR	42,55 EUR
A2	24,07 EUR	30,79 EUR	35,19 EUR
C1	21,07 EUR	26,94 EUR	30,79 EUR
C2	18,33 EUR	23,43 EUR	26,79 EUR
Agrupacions professionals	14,92 EUR	19,09 EUR	21,81 EUR

### Article 14

#### Marc general del calendari laboral

1. El calendari laboral serà el fixat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Tenint en compte el marc general del calendari laboral, l'empresa i els representants dels treballadors establiran anualment el calendari laboral abans de l'1 de desembre.

2. El calendari de festes oficials per a l'any de vigència del Conveni serà l'assenyalat per la Generalitat de Catalunya i les festes locals de Granollers.

En qualsevol cas, es garanteixen les 14 festes, dintre la jornada laboral de dilluns a divendres.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

En el cas que alguna festa oficial fos en dissabte o diumenge, es traslladarà el seu gaudiment a un altre dia laborable, no fix, i a lliure elecció de l'interessat, respectant en tot cas, les necessitats del servei.

3. El dia 24 de desembre es considera no laborable.

4. En el cas que la tarda dels dies 31 de desembre o 5 de gener coincideixin amb la tarda habitual de treball, aquestes tardes tindran la consideració de flexibilitat horària recuperable.

### Article 15

#### Vacances anuals

1. El personal del Consell Comarcal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei, d'un total de 22 dies laborables de vacances retribuïdes, o dels dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor, de manera continuada o partida.

El personal que per data d'ingrés no li correspongui gaudir amb caràcter retribuït dels 22 dies laborables de vacances, se li podrà concedir una llicència perquè en gaudeixi, amb caràcter no retribuït, un cop feta la petició prèvia. El termini màxim per demanar aquesta llicència serà el 15 de juliol.

Cap empleat públic del Consell Comarcal no podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, maternitat o accident.

2. La determinació de les vacances del personal, es farà mitjançant el pla de vacances, que haurà de ser concretat, assignat i conegut pel personal abans del 30 d'abril. El personal coneixerà les dates de vacances que li corresponguin, com a mínim, dos mesos abans del començament del gaudi.

3. De manera prioritària, si no és que concorrin causes personals especials o per necessitats de servei, es fixarà els mesos de juliol a setembre com els adequats per al gaudiment de les vacances.

S'entendrà com a normal una prolongació cap a la darrera setmana del mes corresponent.

Si algun treballador sol·licités el gaudiment de les seves vacances en un altre període de temps diferent a l'assenyalat, després de l'anàlisi prèvia de les necessitats a cobrir, li serà facilitat aquest gaudiment.

4. Així mateix, també s'estableix com a període de vacances, per a tot el personal, les dues setmanes del curs escolar afectades pel nou calendari escolar.

En qualsevol cas, els empleats públics només podran gaudir-ne d'una d'aquestes dues setmanes, entesa de dilluns a diumenge.

### Article 16

#### Malalties i accidents

1. La presentació del comunicat de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria a partir del quart dia de malaltia i serà renovat cada setmana de la seva durada d'acord amb la normativa vigent en cada moment. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això, i sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat haurà de notificar la no assistència al treball, per correu electrònic o per telèfon, a l'àrea de RRHH.

En els supòsits d'incapacitat laboral transitòria, i mentre duri, el Consell Comarcal abonarà íntegrament el sou que percebia l'empleat públic amb anterioritat, fins a un màxim de 18 mesos.

2. En qualsevol cas, el Consell Comarcal es reserva la possibilitat d'aplicar mecanismes de control, d'acord amb els delegats del personal, en els casos d'empleats públics que tinguin un índex de no assistència al treball per sobre de la mitja de la resta de treballadors/es.

3. En els casos de permisos per maternitat, no caldrà presentar el document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís, l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Així mateix, les baixes degudament acreditades durant els mesos d'embaràs no computaran com a temps de permís de maternitat.

## Article 17 Expedients i sancions

Els delegats de personal seran notificats de tots els expedients i les sancions al personal abans de l'obertura de l'expedient.

Així mateix, els representants dels treballadors podran assistir a les compareixences del personal expedientat, després de la manifestació prèvia de l'interessat.

## Capítol III Condicions econòmiques

### Article 18 Remuneracions bàsiques

1. Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa corresponent. Així mateix, es garanteix una equiparació dels conceptes retributius entre tot el personal.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, per un import íntegre d'una mensualitat. Es percebran el dia 22 dels mesos de juny i desembre, respectivament.

3. La retribució mensual s'efectuarà mitjançant ingrés bancari, en el número de compte designat pel treballador, abans dels últims 3 dies hàbils de cada mes.

Cada treballador rebrà un full salarial mensual on constaran totes les dades corresponents a la seva retribució durant aquell període de temps, d'acord amb el model oficial. Aquest rebut podrà ser emès en format digital.

4. Es reconeix el pagament de triennis a personal funcionari, al personal laboral fix i al personal interí.

La quantia dels triennis serà la mateixa per a tot el personal del Consell Comarcal, a igualtat de qualificació professional, i per la quantia que estableixi la normativa vigent en cada moment.

Als efectes del càlcul del número de triennis es reconeixeran el serveis prestat en altres administracions.

5. Els augments en les remuneracions dels empleats públics, inclosos els triennis, es faran efectius en el pagament de les retribucions del més de gener.

### Article 19 Indemnitzacions per raó de servei

1. Als efectes del pagament d'indemnitzacions per raó de servei, es farà d'acord amb allò previst al Reial decret 462/2002, de 24 de maig, d'indemnitzacions per raó del servei, o a la normativa que l'actualitzi o el substitueixi, tant pel que fa al pagament d'indemnitzacions per comissions de servei com pel que fa a desplaçaments per raó del servei.

2. Així mateix, el Consell Comarcal abonarà la quantitat de nou euros amb dos cèntims (9,02 EUR), en concepte de despeses de dinar, quan en l'exercici de les funcions pròpies dels seus llocs de treball, els empleats públics hagin de dinar fora de casa, en dia diferent del de la seva tarda de treball.

### Article 20 Desplaçaments

1. El Consell Comarcal es farà càrrec de les despeses dels desplaçaments que hagin de fer els empleats públics en l'exercici de les funcions pròpies dels seus llocs de treball.

2. A aquests efectes els empleats públics presentaran els tiquets corresponents al pagament del transport públic utilitzat.

3. En el cas de desplaçaments efectuats amb el vehicle particular del treballador, s'estableix un preu de trenta cèntims (0,30 EUR) el quilòmetre.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

Així mateix, el Consell Comarcal també es farà càrrec de les despeses de peatge, quan estiguin prèviament justificades i autoritzades.

4. El Consell Comarcal es farà càrrec de les despeses de la revisió de la Inspecció Tècnica de Vehicles del personal que hagi computat un mínim de mil (1.000) quilòmetres en un any.

Igualment, el Consell Comarcal abonarà dos cents euros (200 EUR) mensuals a aquells empleats públics que utilitzin vehicles propis o del Consell Comarcal i als quals s'hagi retirat temporalment el permís de conduir, com a conseqüència d'una actuació relacionada amb el servei, llevat que la causa que motiví la retirada sigui imputable a conducció temerària o alcoholisme.

5. Per aquells desplaçaments en l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball de més de dos cents cinquanta (250) quilòmetres, tenint en compte l'anada i la tornada, el Consell Comarcal posarà un vehicle a disposició dels empleats públics per evitar la utilització del vehicle particular.

### Article 21

#### Gratificació per anys de servei

1. El personal del Consell Comarcal tindrà dret a una gratificació de quatre-cents cinquanta-dos euros amb tretze cèntims (452,13 EUR) quan hagi complert 10 anys de treball efectiu al Consell Comarcal.

2. Aquesta gratificació queda condicionada al fet d'haver complert, durant el període de 10 anys, un mínim de 75 hores de formació, fora de l'horari laboral.

A aquests efectes, no es computaran com a hores de formació les realitzades en centres oficials per cursar estudis reglats.

### Article 22

#### Bestretes

1. Es podran concedir, a petició expressa dels empleats públics, bestretes del sou fins a un màxim de quatre mil euros (4.000 EUR) sempre i quan el Consell Comarcal tingui fons a la seva Tresoreria per poder fer-ne front, que s'hauran de retornar en un termini màxim de 18 mesos.

El Consell Comarcal i el treballador/a beneficiari de la bestreta acordaran les condicions reguladores, referents a l'import i el termini de retorn, en cada cas.

2. En qualsevol cas, no es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no estigui liquidada una anterior.

### Article 23

#### Pla de pensions

1. El Consell Comarcal destinarà un 0,5% de la massa salarial anual per finançar aportacions al Pla de Pensions Administracions Públiques 2. Aquesta aportació es fa amb l'entitat financera escollida pels empleats públics.

2. L'empresa farà, a més de l'aportació anual recollida al punt 1 d'aquest article, una aportació complementària els anys parells de quaranta-set euros amb deu cèntims (47,10€) per treballador/a.

3. Per gaudir del dret a l'aportació anual del pla de pensions, els treballador hauran de tenir una antiguitat mínima de 2 anys ininterromputs.

4. Les aportacions al pla de pensions esmentat es faran, per a tot el personal que en tingui dret, durant el mes de març de cada any.

### Article 24

#### Paga de productivitat

1. El Consell Comarcal pagarà una paga de productivitat que es compondrà d'un tram fix i d'un tram variable, aquest últim opcional a criteri de l'empresa.



Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

2. El tram fix de la paga de productivitat tindrà les característiques següents:

- a) Pagament: conjuntament en la nòmina del mes de febrer
- b) Antiguitat: tot el personal de la casa
- c) Import: el resultat d'aplicar la diferència entre l'IPC català consolidat de l'any anterior i l'augment de retribucions bàsiques previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per aquell any, al sou brut anual de cada treballador
- d) Consolidació: l'import resultant d'aquest tram de la paga de productivitat s'integrarà en el sou brut de cada treballador per a l'any següent.

3. El tram variable i opcional a criteri de l'empresa, de la paga de productivitat tindrà les característiques següents:

- a) Pagament: conjuntament en la nòmina del mes novembre
- b) Antiguitat: el personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos
- c) Import: d'acord amb criteris i barems referents a la valoració de la feina feta, la responsabilitat, la dedicació, la iniciativa, les hores de formació, la perillositat del lloc de treball i la atenció al públic
- d) Consolidació: l'import resultant d'aquest tram de la paga de productivitat no es consolidarà

### Article 25

#### Actualització de les quantitats econòmiques

1. Totes les quantitats econòmiques regulades en aquest conveni, exceptuades les retribucions bàsiques regulades a l'article 18, s'incrementaran cada any de vigència del conveni amb la variació percentual que experimenti l'Índex de Preus al Consum corresponent a l'any natural anterior.

2. A aquests efectes, l'índex que es farà servir com a referència serà l'Índex de Preus al Consum acumulat durant l'any immediatament anterior que fixi l'Institut Nacional d'Estadística, o organisme que el substitueixi, per al territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

3. Als efectes de garantir el coneixement per part de tot el personal dels preus aplicables en cada moment, l'empresa publicarà, durant el mes de gener de cada any, una taula amb l'expressió dels preus vigents per aquella anualitat.

### Capítol IV

#### Prestacions socials

### Article 26

#### Ajut d'escolaritat

1. Tot el personal del Consell Comarcal, amb un mínim de 9 mesos d'antiguitat, rebrà anualment els ajuts d'escolaritat següents:

- a) Si tenen fills fins a 2 anys rebran per cada fill la quantia de tres-cents euros (300 EUR) en concepte d'ajut d'inscripció a l'escola bressol.
- b) Si tenen fills entre 3 i 21 anys rebran per cada fill la quantia de dos-cents euros (200 EUR) en concepte d'ajut per a la compra de llibres escolars d'estudis reglats.

2. Els beneficiaris d'aquest ajut han d'acreditar que el cònjuge no en percep cap altre, pel mateix concepte, d'una altra administració.

3. Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts. En el cas que el treballador no presenti la sol·licitud en el termini establert per l'empresa l'import sol·licitat no s'abonarà.

4. El pagament dels ajuts d'escolarització es farà durant el mes d'octubre.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

### Article 27

#### Ajut a treballadors amb persones amb disminució a càrrec

El personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos i que tinguin a càrrec seu un fill disminuït físic, psíquic o sensorial, o sigui tutor d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, se'ls abonarà la quantitat de 100 EUR mensuals mitjançant la nòmina.

Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts. En el cas que el treballador no presenti la sol·licitud en el termini establert per l'empresa l'import sol·licitat no s'abonarà.

### Article 28

#### Ajut per estudis

1. El Consell Comarcal concedirà una ajuda al personal que cursi estudis oficials o reconeguts, fora de l'horari de treball, que tinguin relació directa amb el treball a l'administració.

2. La quantia de l'ajut per cursar estudis oficials o reconeguts es concreta en 300 EUR per any i curs per cada treballador.

3. Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts. En el cas que el treballador no presenti la sol·licitud en el termini establert per l'empresa no s'abonarà l'import sol·licitat.

4. El pagament dels ajuts per estudis es farà durant el mes d'octubre.

### Article 29

#### Ajut per especialistes

1. El Consell Comarcal abonarà un ajut per especialistes, al personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos, amb l'objecte de cobrir part de les despeses de tractaments mèdics que no quedin inclosos dins del sistema de la Seguretat Social.

En aquest sentit, queden exclosos els tractaments o pròtesis que cobreixi la Seguretat Social, així com les despeses derivades de l'aplicació de medicines alternatives.

2. Caldrà presentar una sol·licitud i la factura original, o en el seu defecte compulsada, en el termini i forma establerta. A la factura ha de constar el nom del pacient, i especificació dels treballs realitzats.

3. En seran beneficiaris els empleats públics, pels seus propis tractaments mèdics i pels tractaments mèdics dels seus familiars directes, cònjuge i fills fins a 16 anys, excepte pels fills que estiguin cursant estudis reglats i que no facin cap activitat remunerada, que serà fins els 21 anys.

A aquests efectes, s'entén també com a familiars directes, aquells casos en què el treballador exerceixi les funcions de tutor legal.

4. La quantia d'aquests ajuts serà del 75% del cost del tractament/pròtesi fins a un màxim de 450 EUR

5. Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts. En el cas que el treballador/a no presenti la sol·licitud en el termini establert per l'empresa no s'abonarà l'import sol·licitat.

6. El pagament dels ajuts per especialistes es farà durant el mes de setembre.

### Article 30

#### Revisió mèdica

1. Es farà una revisió mèdica biennal, els anys senars, a tot el personal del Consell Comarcal afectat per aquest acord.

2. Aquesta revisió serà de caràcter voluntari, gratuït pel treballador/a i el seu resultat serà confidencial.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

### Capítol V

Mesures per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

### Article 31

#### Permisos

El personal del Consell Comarcal tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i terminis següents:

#### 1. Permís per assumptes propis

a) Per assumptes propis, 9 dies, que seran a lliure disposició del personal. La petició del permís per assumptes propis caldrà fer-la amb una anticipació mínima de tres dies laborables, respecte a la del primer dia sol·licitat i en cap cas es podran ajuntar amb els dies de vacances.

b) A més dels dies d'assumptes propis establerts, el personal del Consell Comarcal té dret a dos dies d'assumptes propis addicionals en complir el sisè trienni, dret que s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

La denegació del permís d'assumptes propis haurà d'ésser motivada i justificada per escrit.

#### 2. Permís per trasllat de domicili

Per trasllat de domicili sense canvi de municipi 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

Caldrà presentar el full d'empadronament corresponent, si no, serà considerat com a dia d'assumptes propis.

#### 3. Permís per realització d'exàmens finals

Per exàmens finals en centres docents oficials, 1 dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els citats centres, el temps indispensable per realitzar-les.

S'aplicarà el concepte d'examen final en cas que corri convocatòria.

Caldrà presentar un document acreditatiu de la Universitat sobre aquest fet. Aquest document acreditatiu s'haurà de presentar com a màxim un mes després de l'examen. Si no es presenta, el gaudi del permís per examen comptabilitzarà com a dia d'assumptes propis.

#### 4. Permís pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal

Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, el temps necessari per portar-ho a terme.

Es considerarà com a deure inexcusable aquell que no pot ser prestat a terme mitjançant representants i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

#### 5. Permís per matrimoni

Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en les unions estables de parella, 15 dies naturals consecutius.

Caldrà presentar un document acreditatiu de la unió com a màxim un mes després de que s'hagi produït. Si no es presenta aquesta acreditació el gaudi del permís comptabilitzarà com a dies de vacances.

No es podrà gaudir d'aquest permís en el cas de canvi de situació legal amb la mateixa parella.

Els cònjuges o convivents poden gaudir-lo dins el termini d'1 any a computar a l'inici de la data del casament o de l'inici de la convivència.

#### 6. Permís per matrimoni d'un familiar

Per matrimoni o l'establiment d'una relació de parella estable d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat, 1 dia.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Caldrà presentar un document acreditatiu de la unió com a màxim un mes després de que s'hagi produït. Si no es presenta aquesta acreditació el gaudi del permís comptabilitzarà com a dies de vacances.

Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### 7. Permís prenatal

a) Per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

b) Per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu, el temps necessari per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

### 8. Permís per interrupció voluntària embaràs

Per interrupció voluntària de l'embaràs, deu dies.

### 9. Permís per maternitat

a) La durada del descans per maternitat, amb caràcter general, és de 16 setmanes interrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el cas de parts, adopcions, o acolliments múltiples i en el supòsit de discapacitat del fill/a.

b) En el cas de filiació biològica, les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. La resta del permís el podran gaudir indistintament el progenitor o progenitora que tingui la guarda legal.

c) En el cas en que es produeixi una situació com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, el permís podrà ser revocat en qualsevol moment, llevat que el tres últims supòsits siguin imputables al primer progenitor o progenitora que ha exercit el dret d'opció.

d) En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat.

e) En el cas d'adopció o acolliment, el permís de maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

f) Per defunció d'un fill/a que tingui lloc passats més de cent vuitanta dies de vida fetal, el període suspensió no és veurà reduït.

g) En finalitzar el permís de maternitat el treballador /a es reincorporarà al mateix lloc de treball i amb les mateixes condicions.

### 10. Permís per naixement, adopció d'un fill o acolliment

Per naixement, adopció o acolliment, 5 dies a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

### 11. Permís de paternitat

El pare o l'altre progenitor podrà escollir un d'aquests dos règims de concessió de permisos:

a) El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

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

Dimarts, 2 de novembre de 2010

b) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o l'adopció d'un fill/a té una durada de 15 dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

### 12. Permís per lactància

Per lactància, una hora d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions, de trenta minuts. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

Les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball fins a un màxim de 3 setmanes i 6 setmanes en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.

D'aquest permís en pot gaudir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

### 13. Permís per atenció a fills discapacitats

Per l'atenció a fills amb discapacitat, el temps indispensable per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

### 14. Permís per mort, accident, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització i malaltia greu de familiars.

a) Per mort, accident, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització i malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

b) Si es tracta de mort, accident, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització i malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.

S'entén per malaltia greu aquella que implica perill cert sobre la salut i la vida de la persona.

En ambdós supòsits, en cas de defunció d'altres parents fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari pel sepeli, fins a un màxim de tres hores.

### 15. Permís per situació de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

## Article 32

### Llicències no retribuïdes

El Consell Comarcal concedirà les llicències no retribuïdes següents:

1. Fins a un màxim de 15 dies a l'any, consecutius, si les necessitats del servei així ho permeten i sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades de l'empleat públic afectat.

S'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i es resoldrà com a màxim, 5 dies abans de la data sol·licitada.

2. Per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

S'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 3 dies i es resoldrà, el dia següent de la sol·licitud.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

3. Per un termini no superior a 8 mesos, si les necessitats del servei així ho permeten i sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades de l'empleat públic afectat.

La duració acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a 8 mesos cada dos anys. Tampoc no es concediran quan l'empleat públic desenvolupi ja amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessés també en aquesta activitat.

Aquesta llicència s'ha d'atorgar dins del mes següent al de la sol·licitud i en podran gaudir el personal funcionari, el personal laboral fix i el personal laboral temporal amb un període de treball superior a tres anys.

### Article 33 Excedències

1. Als efectes d'atorgament d'excedències, serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent en cada moment.
2. El personal que es trobi en situació d'excedència, ha de sol·licitar el reingrés amb un mínim de 30 dies d'antelació.

En cas de no presentar petició de reingrés, el treballador restarà en situació d'excedència voluntària durant un termini no inferior a un any ni superior a cinc.

### Article 34 Reduccions de jornada

1. El personal del Consell Comarcal gaudirà d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estigui privat de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima de 1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de parts, adopcions o acolliments múltiples ni per cap altre supòsit.

La persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

2. El personal del Consell Comarcal pot gaudir d'una reducció de la jornada de treball, amb la disminució de la retribució que correspongui, d'acord amb el règim al que estigui adscrit.
3. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda, que, per aquest motiu han de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat, o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

### Capítol VI Promoció professional

#### Article 35 Relació de llocs de treball

1. El Consell Comarcal actualitzarà, anualment, la relació de llocs de treball. Per a fer-ho, es comptarà amb la participació dels representants del personal.
2. En el procés d'actualització dels continguts de la relació de llocs de treball l'empresa i els representants dels treballadors acordaran quins han de ser els criteris que determinaran els canvis en la relació de llocs de treball.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

### Article 36

#### Promoció interna i pla de promocions

1. Les ofertes d'ocupació pública incorporaran una reserva suficient de places per a la promoció interna en cada convocatòria.
2. Abans d'aprovar l'oferta pública d'ocupació de cada exercici, es negociaran les places destinades a promoció interna. El delegats del personal i l'empresa acordaran les places que considerin que poden ser de promoció interna.
3. L'empresa i els delegats i delegades del personal elaboraran i acordaran un pla de promocions que estableixi les bases i criteris per garantir la carrera professional dels empleats públics del Consell Comarcal.

### Article 37

#### Treball de categoria diferenciada

1. D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents, cobrant sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.
2. Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador hi estigui d'acord.
3. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles justificades de l'activitat productiva, el Consell Comarcal necessités destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té assignada, únicament podrà fer-ho pel temps màxim de trenta dies, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la categoria professional. Aquesta situació s'haurà de comunicar als representants dels treballadors.
4. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria de la persona afectada, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als delegats de personal.

### Article 38

#### Formació, estudi i reciclatge

1. Els empleats públics del Consell Comarcal tindran dret a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants.

El Consell Comarcal assignarà una partida per al pla de formació per un import mínim de cent euros (100 EUR) pel nombre de treballadors/es que estiguin en plantilla en el moment de fer la respectiva consignació pressupostària.

2. El Consell Comarcal elaborarà anualment un pla de formació que respongui a les necessitats concretes de formació del personal. Per assolir aquest objectiu, l'empresa recollirà els suggeriments i inquietuds dels treballadors/es.

El Pla de formació haurà de ser acordat entre l'empresa i els delegats dels treballadors i es distribuirà una còpia a cada treballador i treballadora.

El Consell Comarcal es compromet a organitzar, amb recursos propis o mitjançant d'altres institucions, els cursos que consideri necessaris d'acord amb les necessitats detectades i recollides al pla de formació. Als empleats públics que realitzin aquests cursos, els temps de formació els comptarà plenament com a treball efectiu.

3. Si es creu necessària una formació especialitzada que no queda recollida en el pla de formació aprovat, els empleats públics proposaran, a valoració de l'empresa, aquella formació que es consideri convenient. Aquesta formació comptarà com a treball efectiu.

4. El Consell Comarcal col·laborarà econòmicament en el pagament de la matrícula de la formació prevista al punt precedent, quan es consideri que la seva realització suposa un benefici per a l'empresa i sempre que hi hagi sol·licitud prèvia. Aquesta ajuda no anirà en detriment d'allò establert a l'article 28, referent a l'ajut per estudis.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

## Capítol VII Garanties sindicals

### Article 39 Llibertat sindical

El Consell Comarcal garanteix el dret a la lliure sindicació dels treballadors/es i a la no discriminació, perjudici o sanció perquè siguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

Pel que fa a les seccions sindicals, s'aplicarà el que disposa la normativa vigent en cada moment.

### Article 40 Quotes sindicals

El Consell Comarcal descomptarà la quota sindical sobre les retribucions dels empleats públics afiliats a les organitzacions sindicals, i es farà la seva transferència bancària, a sol·licitud d'aquestes organitzacions i, un cop donada la conformitat prèvia, sempre per escrit, de l'empleat públic.

### Article 41 Garanties i facultats dels delegats del personal

1. Els delegats de personal gaudiran de les garanties sindicals següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus. En aquest cas s'escoltarà, a més de la persona interessada, els delegats de personal.

b) Lliure expressió individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representin.

c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.

d) Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.

e) Cada membre disposarà de les hores mensuals que la normativa vigent en cada moment estableixi per desenvolupar la tasca sindical, les quals es podran acumular en un sol membre de cada central sindical. Els delegats de personal tenen l'obligació de comunicar al Consell Comarcal quins seran els membres que acumularan les hores destinades a activitats sindicals i la manera com es distribuiran les hores.

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal o seccions sindicals.

f) Els delegats de personal tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària.

g) Els representants dels treballadors seran informats dels processos de selecció i de les contractacions que es duguin a terme, tant en el moment de la convocatòria, com del resultat final del procés.

### Article 42 Assemblees dels treballadors

Totes les assemblees s'hauran de convocar a partir de les 14 hores, tant si són sectorials com generals, sempre que ho permetin les necessitats del servei i després de demanar-ho prèviament per escrit, indicant l'ordre del dia.



Dimarts, 2 de novembre de 2010

---

### Capítol VIII Salut laboral

#### Article 43 Delegat/da de Seguretat i Higiene

D'acord amb el que disposa la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, el personal del Consell Comarcal disposarà d'un/una delegat/da de Seguretat i Higiene. Aquesta persona vetllarà pel compliment de la normativa vigent en referència a la seguretat higiene i la prevenció de riscos laboral.

#### Disposicions addicionals

1. Compensació. Les condicions i les millores que resultin d'aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions acordades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altre motiu.
2. En el cas de vaga, la corporació i els delegats de personal establiran els serveis mínims imprescindibles que hagin de mantenir-se. Des de la petició de vaga s'iniciaran les converses i abans de 72 hores es prendrà la decisió dels serveis mínims.
3. El Consell Comarcal es compromet a no efectuar cap contractació a través de les empreses de treball temporal.
4. La corporació posarà a disposició dels delegats de personal els mitjans necessaris perquè aquest Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per a la totalitat dels empleats públics del Consell Comarcal, mitjançant la seva publicació en el BOP i en el DOGC.
5. Des de l'entrada en vigència d'aquest Conveni, no s'admetran convenis sectorials signats entre la corporació i els col·lectius determinats d'empleats públics sotmesos a allò que disposa aquest Conveni.
6. A causa d'estar adscrits en dos règims laborals diferents, s'acorda, i així ha de constar, que els delegats de personal dels laborals i dels funcionaris treballaran junts a fi i efecte d'aglutinar esforços.
7. Els empleats públics tenen l'obligació de comunicar a l'empresa qualsevol canvi en les seves dades personals.
8. Totes les sol·licituds de prestacions presentades fora del termini establert, seran denegades automàticament.

Barcelona, 5 d'octubre de 2010  
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé