

Dilluns, 11 de gener de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 17 de novembre de 2015, 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 Barcelonès per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08100182142015)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Barcelonès subscrit el dia 21 de març de 2014, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 Barcelonès per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08100182142015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 literal del text signat per les parts.

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSELL COMARCAL DEL BARCELONÈS PER ALS ANYS 2014-2016

CAPÍTOL I. ÀMBIT, VIGÈNCIA I APLICACIÓ.

Article 1. Àmbit.

1.1. La naturalesa d'aquest Acord és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari i laboral del Consell Comarcal del Barcelonès, i per tant disposa, a tots els efectes, de doble naturalesa d'Acord de condicions de treball en l'àmbit funcional i conveni col·lectiu en l'àmbit laboral.

1.2. Aquest Acord de condicions és aplicable al personal funcionari o laboral fix en situació de servei actiu del Consell Comarcal del Barcelonès. Igualment, es d'aplicació als funcionaris interins i al personal laboral amb contractes de duració determinada.

1.3. En resten exclosos el personal eventual de confiança i d'assessorament especial. En aquests casos serà d'aplicació, per analogia, el règim de condicions de treball propi dels empleats públics, d'acord amb les seves condicions.

1.4. En tot allò no regulat en aquest Acord serà d'aplicació la normativa de funció pública d'aplicació al personal al servei de l'administració local de Catalunya.

Article 2. Vigència.

2.1. Aquest Acord tindrà una vigència de tres anys, amb efectes de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2016, llevat de disposició legal en contrari que consti en el seu text articulat.

2.2. Aquest Acord s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia, que s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de dos mesos respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva pròrroga.

Dilluns, 11 de gener de 2016

CAPÍTOL II. PLANTILLA, CATÀLEG I RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Article 5. Plantilla, Catàleg i Relació de llocs de treball.

5.1. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre el Consell, sense perjudici del compromís de la entitat de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional.

5.2. El catàleg, relació i valoració vigent dels llocs de treball del Consell Comarcal del Barcelonès és el que es va aprovar definitivament amb caràcter general al Ple de 19 de gener de 2011.

5.3. La possible requalificació d'un lloc de treball, originada pel resultat de la seva valoració, serà efectiva en el moment de l'aprovació de la catalogació.

5.4. El total de les retribucions de les places catalogades en la Relació de Llocs de Treball (RLT) no podrà superar el total de les previsions del Capítol I dels Pressupostos vigents en el moment de l'aprovació de la RLT. Tanmateix, el total de les retribucions que es derivin de la RLT no podrà ser inferior al total de les retribucions dels llocs de treball, incloses les places vacants, existents al Consell en el moment de l'aprovació de l'esmentada RLT.

5.5. La RLT es podrà adaptar cada dos anys, prèvia revisió de la catalogació.

5.6. En el moment d'aprovació d'aquest acord es troba aprovada pel Ple de data 30 de novembre de 2011 una oferta pública d'ocupació per a vuit vacants de personal funcionari; set de les quals corresponen a canvis de règim i l'altra a un procés de promoció interna.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 6. Règim Retributiu.

6.1. El model retributiu vigent és l'aprovat pel Ple del Consell Comarcal del Barcelonès de data 24 d'octubre de 2012, el qual va simplificar l'estructura retributiva anterior integrant en el complement específic la resta de conceptes retributius que no corresponen al sou base, antiguitat, complement de destí així com el Complement Personal Anual. La implantació d'aquest model retributiu no va comportar cap alteració de les valoracions de la relació de llocs de treball del Consell, ni dels complements personals individuals.

6.2. L'increment retributiu serà el fixat per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat anualment.

6.3. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III (dels drets retributius) del Títol III de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, per tant, no entrin en vigor les previsions que allà es porten a terme, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que durant la vigència d'aquest Acord es modifiqui el sistema de retribucions, es procedirà a dur a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

Article 7. Conceptes retributius.

7.1. Les retribucions del personal al servei d'aquest Consell tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

7.2. Fins que no s'aprovin les lleis de funció pública que desenvolupin l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i facin possible l'aplicació dels preceptes que regulen els drets retributius de la norma esmentada, es continuaran aplicant els conceptes retributius actualment vigents per a la funció pública local en els termes que s'indiquen a continuació:

1) Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a. Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Dilluns, 11 de gener de 2016

b. Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

c. Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. S'abonaran en els mesos de juny i desembre, i es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels empleats de l'Administració local i el pagament es farà efectiu en la mateixa data de pagament de la nòmina ordinària dels mesos de juny i de desembre.

La resta de conceptes retributius (complement específic i qualsevol altre concepte fix i periòdic que integri el total de la retribució bruta) es prorratejaran en les 12 mensualitats ordinàries.

2) Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a. Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa, consistint en una quantia fixa per a cada nivell en que es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball.

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim que resulta factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

b. Complement específic: esta destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en que es desenvolupa el treball. Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball.

Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i es podrà desglossar segons les condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

c. Complement de productivitat: Actualment no s'aplica al marc retributiu dels empleats del Consell i té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb que l'empleat desenvolupa la seva feina. El Consell podrà plantejar la introducció d'aquest complement i els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària per part del Consell o bé fixar la seva aplicació per al següent exercici.

d. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos i atenent als requisits exposats a l'art. 13 relatiu a les hores extres/serveis extraordinaris del present document.

e. Durant el primer trimestre de cada any es rebrà un complement anual personal que es retribuirà en funció de la situació personal i familiar de cada treballador. Cada treballador rebrà la quantitat establerta independentment del grup, subgrup o nivell, a més d'una quantitat per cada fill fins a 25 anys. L'any d'acompliment dels 25 anys és l'últim als efectes de beneficiar-se'n.

7.3. En el sentit del que disposa l'article 127 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, no hi pot haver cap diferència quantitativa entre les retribucions d'un funcionari i les d'un contractat laboral atès el grup, escala, categoria i funcions equivalents.

Dilluns, 11 de gener de 2016

7.4. Quan les lleis pressupostàries ho permetin, o les sentències judicials ho estimin, s'acorda crear els mecanismes oportuns per tal de recuperar la reducció de les retribucions efectuades al personal del Consell Comarcal del Barcelonès a partir del juny del 2010 amb motiu de l'aplicació del Reial Decret Llei 8/2010 que va suposar una reducció de la massa salarial del 5% així com la recuperació total o parcial de la pèrdua de la paga extra de Nadal de l'any 2012 amb motiu de l'aplicació del Reial Decret Llei 20/2012.

7.5. L'anterior article serà vigent durant tota la durada d'aquest Acord, independentment dels terminis de prescripció per reclamacions sobre retribucions individuals.

Article 8. Domiciliació i pagament de la nòmina.

8.1. El Consell abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/da designi.

8.2. El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària, essent el justificant de la transferència el document considerat com a equivalent a la signatura per part de la persona de recepció de la nòmina. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal del Consell serà el dia 28 de cada mes.

8.3. A les nòmines s'especificarà el detall de totes les retribucions, incloses les gratificacions extraordinàries i les corresponents a les retribucions en espècie.

Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o be substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al/la empleat/da del duplicat del rebut, o be posar a disposició del treballador, tal i com estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en l'apartat de estructura de nòmines dels/les empleats/des públics.

Article 9. Indemnitzacions per raó del servei.

9.1. Les quantitats que per raó del servei s'abonin com a dietes o desplaçaments, s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

9.2. Per percebre l'import de la indemnització, el/la treballador/a ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

9.3. Desplaçaments:

9.3.1. Preferentment els desplaçaments s'hauran de realitzar, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de targetes multi-viatges.

9.3.2. El Consell Comarcal té l'obligació de facilitar els mitjans de transport adequats als seus treballadors que hagin de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball; o en el seu defecte, indemnitzar al treballador amb el cost íntegre del títol de transport que s'hagi fet servir, o del quilometratge realitzat.

9.3.3. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en vehicle propietat de l'empleat/da que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris. Per a l'exercici del 2014 la indemnització serà de 0,30 EUR/km. Aquesta quantitat podrà ser revisada cada any conjuntament amb la revisió salarial, i serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de cada exercici.

9.4. Dietes:

9.4.1. La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf següent serà com a màxim de l'import que s'assenyala, si be es percebran les quantitats degudament justificades, amb els rebuts que en justifiquin el seu import.

9.4.2. Els treballadors que realitzin horari partit, així com els treballadors que, per motius laborals, hagin de perllongar una hora i mitja o més la seva jornada per la tarda, i sempre que hagin interromput aquesta per anar a dinar; tenen dret a un ajut per menjar de 9 EUR.

Aquesta quantitat es podrà revisar anualment i podrà ser facilitada mitjançant xec-restaurant.

Dilluns, 11 de gener de 2016

9.4.3. Queden inclosos els treballadors que disposen d'horaris especials i/o que realitzen habitualment la jornada de treball en varis centres de treball diferent a l'ordinari. Incloent tots els desplaçaments que realitzin entre centres, així com l'ajut per menjar de les tardes que treballin.

CAPÍTOL IV. JORNADA, HORARI, CALENDARI i MESURES DE CONCILIACIÓ.

Article 10. Jornada laboral.

10.1. En aplicació de la disposició addicional 71a de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, s'ha establert des de llavors la jornada general en 37,5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent a 1.657 hores anuals excepte que es produeixi alguna modificació normativa que permeti revisar aquest còmput anual. Sense que es pugui menyscabar aquest còmput amb ocasió de la jornada intensiva d'estiu, ni les festivitats locals, autonòmiques i nacionals. Els permisos no recuperables computaran com a treball efectiu.

10.2. A banda d'aquesta jornada ordinària, es podran fixar altres jornades superiors a l'ordinària (jornada de 40 h de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, jornades que portin aparellats horaris amb una major dedicació, etc.) sense que se superin en cap cas els límits fixats en l'ordenament laboral com a jornada màxima anual.

10.3. Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana, tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment amb caràcter ordinari o be amb prolongació, segons cada cas, si bé la seva distribució temporal es dura a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi calendari laboral.

10.4. D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, en seu de la comissió paritària de seguiment es confeccionarà el calendari laboral pels empleats del Consell dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis per al coneixement del seu personal.

10.5. L'excedent d'hores del còmput anual en relació a les 1.657 hores passen a formar part d'una bossa d'hores, de les que el treballador/a podrà gaudir en jornades senceres o reduint la jornada a l'estiu, d'acord amb els calendaris aprovats.

10.6. Els dies 24 i 31 de desembre, es mantindran tancades les oficines del Consell, excepte pel servei de registre general o necessitats bàsiques de funcionament. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

La direcció mitjançant decret designarà preferiblement entre el personal que es presenti voluntari per a realitzar els serveis mínims o torns de guàrdia durant el Dijous Sant i els dies 24 i 31 de desembre, així com d'altres períodes, on calgui designar aquest serveis o torns de guàrdia. L'horari de treball d'aquest dies serà de 8,30 h a 14,30 h amb la flexibilitat d'entrada i sortida de 30 minuts.

En cas que el personal que desenvolupa tasques de treball en centres diferents a la seu del Consell hauran d'establir els mecanismes oportuns per a que el servei que presten quedi atès durant aquests dies.

El personal que es designi per realitzar els serveis mínims o torns de guàrdia es compensarà amb un dia i mig de lliure disposició per cadascú que treballi.

10.7. Els calendaris laborals incorporaran cada any natural, i com a màxim, un dia de permís quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional, autonòmic o local de caràcter retribuït, coincideixi amb dissabte.

10.8. Durant la jornada de treball es gaudirà d'una pausa de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu. Aquesta pausa es farà en dos torns amb ordenació interna de cadascuna de les oficines i amb el següent marge horari: 9,45 h a 11,15 h.

Per causes del servei aquesta pausa de 30 minuts podrà ser gaudida en horari diferent a l'ordinari.

10.9. En horari partit, de matí i tarda, la interrupció per dinar serà com a mínim de 30 minuts.

10.10. S'establiran els mecanismes oportuns per tal que s'apliqui al control de presència les possibles compensacions dels marcatges d'assistència, tant pel que fa a les entrades com a les sortides. En aquest sentit es crea una bossa d'hores individual de cada treballador on es registraran l'excés o defecte d'hores efectivament realitzat, dins dels marges de flexibilitat de cada horari. S'habilitarà els mecanismes per a que el treballador tingui accés en tot moment a l'estat de la seva bossa d'hores en relació al còmput d'hores que ha de realitzar, d'acord amb el seu horari.

Dilluns, 11 de gener de 2016

10.11. El departament de personal realitzarà un control mensual del compliment del còmput d'hores de cada treballador. Així, es tancarà el còmput mensual d'hores l'últim dia de cada mes. El defecte d'hores podrà compensar-se fins a les dues setmanes senceres del mes següent. En el cas que existeixi un excés d'hores, aquest continuarà formant part de la bossa d'hores fins que el treballador les compensi en funció dels paràmetres establerts al punt següent.

10.12. La compensació d'hores i realització d'hores en excés, a que fan referència els dos articles anteriors, s'entenen sempre dins dels marges de flexibilitat horària establerts, i respectant l'horari fix de presència, excepte per autorització expressa o gaudiment de permís.

Article 11. Manca d'assistència:

11.1. La manca de compliment de jornada establerts als apartats anteriors per més de 2,30 hores al mes implica la pèrdua d'un 5% de la retribució total d'un mes.

11.2. La manca d'assistència injustificada per aplicació del paràgraf anterior durant 3 mesos, o més, acumulada dins d'un semestre, implicarà la pèrdua de la retribució d'un 10% en la paga doble immediata. A aquests efectes, els semestres seran de desembre a maig i de juny a novembre.

11.3. La manca d'assistència i puntualitat abusiva injustificada constitueix una infracció disciplinària

Article 12. Horari.

12.1. Els horaris vigents són:

12.1.1. Jornada ordinària complerta:

La jornada ordinària complerta serà de 37,5 hores a la setmana, amb les següents modalitats a escollir pel treballador/a:

a) Cinc matins de 7 hores i una tarda de 2,5 hores.

Horari de matí: 8,00h a 15,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30 h i les 9h.

Marge de flexibilitat sortida: 14,00 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

Horari de tarda: 15,30h a 18,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 15,00 i 16,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 17,30 i 19,30h.

Horari fix de presència: 16,00h a 17,30h.

El període de descans entre la jornada de matí i la jornada de tarda haurà de ser d'un mínim de ½ hora en el marc dels marges de flexibilitats indicats.

Es tindrà dret a percebre 1 ajut per menjar.

b) Cinc matins de 6,5 hores i dues tardes de 2,5 hores.

Horari de matí: 8,30h a 15,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30h i les 9h.

Marge de flexibilitat sortida: 14,00 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

Horari de tarda: 15,30h a 18,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 15,00 i 16,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 17,30 i 19,30h.

Dilluns, 11 de gener de 2016

El període de descans entre la jornada de matí i la jornada de tarda haurà de ser d'un mínim de ½ hora en el marc dels marges de flexibilitats indicats.

Es tindrà dret a percebre 2 ajuts per menjar.

12.1.2. Jornada reduïda:

Jornada reduïda de 25 hores a la setmana, distribuïts en cinc matins de 5 hores, percebent el salari proporcional corresponent a la reducció de la jornada.

Horari de matí: 9h a 14h.

Marge de flexibilitat entrada: 8h i les 10h.

Marge de flexibilitat sortida: 13,00h i les 15h.

Horari fix de presència: 9,30h a 14,00h.

Aquesta possibilitat estarà vinculada a la seva compatibilitat amb la naturalesa del lloc de treball i les seves funcions.

12.1.3. Jornada perllongada: Jornada de 40 hores a la setmana, distribuïts en cinc matins de 5 hores, percebent el % de salari proporcional corresponent a l'ampliació de la jornada.

Aquesta possibilitat que haurà de ser autoritzada per la Direcció estarà vinculada a la seva compatibilitat amb la naturalesa del lloc de treball, les seves funcions i necessitats del servei.

a) Cinc matins de 7 hores i dues tardes de 2,5 hores.

Horari de matí: 8,00h a 15,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30 h i les 9h.

Marge de flexibilitat sortida: 14,00 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

Horari de tarda: 15,30h a 18,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 15,00 i 16,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 17,30 i 19,30h.

Horari fix de presència: 16,00h a 17,30h.

El període de descans entre la jornada de matí i la jornada de tarda haurà de ser d'un mínim de ½ hora en el marc dels marges de flexibilitats indicats.

Es tindrà dret a percebre 2 ajuts per menjar.

b) Cinc matins de 6,5 hores i tres tardes de 2,5 hores.

Horari de matí: 8,30h a 15,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30h i les 9h.

Marge de flexibilitat sortida: 14,00 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

Horari de tarda: 15,30h a 18,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 15,00 i 16,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 17,30 i 19,30h.

Es tindrà dret a percebre 3 ajuts per menjar.

Dilluns, 11 de gener de 2016

12.1.4. Jornada d'estiu:

Durant el període d'estiu (entre el 25 de juny i 10 de setembre, ambdós inclosos), el treballador/a podrà continuar amb el seu horari ordinari complet o reduït o optar voluntàriament per les següents jornades de treball:

a) Jornada reduïda d'estiu: Jornada reduïda de 35 hores a la setmana.

Horari de matí: 8,00h a 15,00h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30 h i les 8,30h.

Marge de flexibilitat sortida: 14,30 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

Aquest horari gaudirà dos dies menys de compensació que l'horari ordinari o intensiu d'estiu, d'acord amb els calendaris anuals aprovats.

b) Jornada intensiva de matins de 37,5 hores a la setmana.

Horari de matí: 7,45h a 15,15h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30 h i les 8,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 15 h i les 15,30h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

c) Jornada intensiva de matins de 40 hores a la setmana.

Horari de matí: 7,45h a 15,45h.

Marge de flexibilitat entrada: 7,30 h i les 8,00h.

Marge de flexibilitat sortida: 15,30 h i les 16,00h.

Horari fix de presència: 9,00h a 14,00h.

12.2. Durant el mes d'agost sols es podrà fer jornada de matí.

12.3. Els treballadors acoïllits a qualsevol horari reduït o a una reducció de jornada no poden realitzar hores extraordinàries, excepte per casos d'extrema necessitat del servei.

12.4. A banda dels regulats als punts anteriors es podran establir horaris especials a determinats llocs de treball, bàsicament els que es presten majoritàriament fora de la seu del Consell, dels quals caldrà justificar la seva necessitat. Aquests seran acordats prèviament amb la representació legal dels treballadors.

12.5. El fet de realitzar un horari especial no ha de comportar minva de garanties i obligacions en tant a l'acompliment de la jornada, la flexibilitat d'horari, conciliació amb la vida laboral i personal ni permisos. Sempre tenint en compte les circumstàncies especials del servei.

12.6. En cas de vaga de transports públics o d'una altra situació previsible que afecti notòriament el trànsit o mobilitat i pugui retardar l'arribada puntual del treballador/a a l'hora d'inici de la jornada laboral, la direcció o la persona encarregada del control de l'horari podrà establir un marge de tolerància en l'acompliment d'aquest deure en cada cas podent eximir de la recuperació del retard. El treballador resta obligat a la recuperació del retard sempre que aquest no estigui degudament justificat o documentat.

12.7. Quan per motiu de la realització d'un encàrrec de treball o de representació dels treballadors i degudament justificat, no consti l'entrada o la sortida d'una jornada laboral, el còmput diari serà automàticament el corresponent a l'horari habitual que tingui assignat.

Article 13. Hores Extres / Serveis extraordinaris.

13.1. El Consell es compromet a eliminar les hores extres o serveis extraordinaris habituals, vetllant per no superar un màxim per treballador de 60 hores/any i estudiarà la disminució progressiva del nombre màxim d'hores per treballador/any, impeding la realització d'aquestes no forçoses que no siguin motivades prèviament pel comandament superior.

Dilluns, 11 de gener de 2016

13.2. Es realitzaran les hores extres imprescindibles per a un correcte servei al públic, d'acord amb els següents procediments i condicions de compensació:

a) Hores extres en horari diürn (laborables de dilluns a divendres de 7 a 22 hores): A compensar x 1,5.

b) Hores extres en horari nocturn o festiu (de dilluns a divendres de 22 a 7 hores i dissabtes, diumenges i festius sencers): A compensar x 1,75.

13.3. Per sobre del límit de 60 hores extres a l'any per treballador, caldrà l'autorització prèvia de Gerència mitjançant decret.

13.4. Per realitzar hores extres caldrà petició expressa prèvia del superior immediat al treballador podent ser posterior l'autorització de Gerència.

13.5. Les hores que es realitzin sense petició expressa no es consideraran com a hores extres i formaran part de la bossa d'hores a compensar (x 1) del treballador. En aquest sentit, com a norma general, les hores que es realitzin dins dels marges d'entrada i sortida establerts a l'horari de cada treballador, no tindran la consideració d'hora extra. Aquestes hores podran gaudir de l'ajut de dinar sempre que disposin de l'autorització de gerència i es respecti la pausa de dinar de mitja hora.

13.6. Excepcionalment, no caldrà petició expressa ni autorització prèvia per realitzar hores extres en casos de necessitat urgent. En aquest cas, caldrà que el treballador que hagi realitzat les hores extres justifiqui aquesta necessitat, amb el vist-i-plau del seu superior immediat, obtenint l'autorització de Gerència a posteriori. Aquestes hores extraordinàries de caràcter urgent es compensarà x 2.

13.7. L'assistència a congressos, jornades, fires i d'altres esdeveniments que es realitzin fora de l'horari laboral o impliquin la pernoctació fora de la residència habitual tindran la consideració de serveis extraordinaris amb caràcter voluntari. Les despeses associades a aquests serveis, com desplaçaments, pernoctació i pensió, seran cobertes pel Consell Comarcal. La Direcció valorarà la necessitat de compensació de les jornades de servei extraordinari per jornades de permís, tenint en compte els interessos del Consell en la realització de l'esdeveniment.

13.8. No es consideraran serveis extraordinaris les jornades que tinguin la consideració de formació, les quals es regularan d'acord amb el Reglament de Formació.

Article 14. Calendari.

14.1. El Calendari laboral és l'instrument mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment, dins del darrer trimestre de l'any anterior, s'aprovarà el calendari, prèvia negociació i acord amb els representants dels treballadors.

14.2. S'annexionen els calendari acordat per l'any 2014.

CAPÍTOL V. VACANCES, PERMISOS i LLICÈNCIES.

Article 15. Vacances.

15.1. Cada any natural les vacances retribuïdes tindran una durada de 22 dies hàbils anuals per any complet de serveis, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor. A aquests efectes els dissabtes es consideren inhàbils.

15.2. En cap cas, la distribució anual de la jornada pot alterar el nombre de dies de vacances o de festes laborals de caràcter retribuït i no recuperable.

15.3. Les vacances s'hauran de gaudir, sempre que sigui compatible amb les necessitats del servei, dins l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent, podent-se fraccionar en un màxim 2 períodes.

15.4. Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, dels dies de vacances previstos es podrà sol·licitar el gaudi independent de fins a 7 dies hàbils per any natural. En aquest cas, els dies per assumptes particulars així com, si és el cas, els dies de permís previstos, podran acumular als dies de vacances que es gaudeixin de forma independent.

Dilluns, 11 de gener de 2016

15.5. En el cas que el sol·licitant hagi optat per fraccionar les vacances en dos períodes haurà de separar-los amb cinc dies seguits de treball efectiu.

15.6. Almenys, 15 dies hàbils de les vacances han de ser gaudits entre els dies 15 de juny a 15 de setembre i preferentment de manera consecutiva.

15.7. No es poden acumular dies de permís administratiu a les vacances anuals llevat d'allò establert al punt 15.4. En aquest cas, es considerarà que l'acumulació es produeix malgrat que entre els dies de permís administratiu i l'inici o la finalització del període de vacances, s'interposi un cap de setmana o un dia festiu.

15.8. Quan el període de vacances prèviament fixat o autoritzat, i el gaudi no s'hagi iniciat, pugui coincidir en el temps amb una situació d'incapacitat temporal, risc durant la lactància, risc durant l'embaràs o amb els permisos de maternitat o paternitat o permís acumulat de lactància, així com l'atenció de fills prematurs es podrà gaudir en data diferent.

15.9. Quan les situacions o permisos en el marc de la conciliació impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural a què corresponguin, aquestes es podran gaudir en any natural diferent. En el supòsit d'incapacitat temporal, el període de vacances es podrà gaudir un cop hagi finalitzat la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

15.10. Si durant el gaudi del període de vacances autoritzat, esdevé el permís de maternitat o paternitat, així com l'atenció de fills prematurs o una situació d'incapacitat temporal, el període de vacances quedarà interromput i podrà gaudir-se el temps que resti en un període diferent. En el cas que la durada dels esmentats permisos o d'aquesta situació impedeixi gaudir de les vacances dins de l'any natural a què corresponguin, aquestes es podran gaudir l'any natural posterior.

15.11. L'acceptació, denegació, modificació o correcció de la sol·licitud serà notificada a l'interessat, amb caràcter general, amb dos mesos abans, al menys, del començament del seu gaudi. En aquest sentit, el Direcció s'obliga a resoldre les peticions de vacances sol·licitades pels treballadors durant el mes d'abril.

15.12. La concessió de les vacances resta condicionada a les necessitats del servei i a la prèvia autorització de Gerència.

15.13. La concessió dels dies de permís dels períodes de Setmana Santa i Nadal resta condicionada a les necessitats del servei i a la prèvia autorització de Gerència que les haurà de resoldre en el termini d'un mes abans del començament del seu gaudi.

Article 16. Permisos.

16.1. Els permisos a que tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment les diferents normatives vigents en matèria de funció pública d'aplicació als empleats de les administracions locals de Catalunya en la condició més beneficiosa i quedaran modificats, substituïts o suprimits d'acord amb les previsions que efectui la normativa vigent en cada moment o per aplicació de les sentències judicials corresponents que afectin aquesta matèria. En el moment que es produeixi una modificació al respecte, per a l'actualització d'aquests permisos, s'estarà a l'indicat a la disposició addicional segona

16.2. En el moment de la signatura d'aquest Acord els permisos retribuïts de que disposa el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació són els següents:

a) El permís per assumptes personals, o permís administratiu, de que pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 4 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any. No es podran gaudir de més de tres dies seguits d'aquests permís. La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. En cas de denegació es farà per escrit i de forma motivada. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener i el 5 de gener de l'any següent.

Aquests permisos abasten tota la jornada laboral i han de ser sol·licitats amb una antelació mínima de 24 hores. La realització d'un permís administratiu sense comunicació prèvia haurà de ser motivada per l'interessat en una causa imprevisible i suficient.

Dilluns, 11 de gener de 2016

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils si es produeix a Barcelona, ampliables fins a quatre dies en funció de la gravetat. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix fora de la ciutat de Barcelona. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils si es produeix fora de Barcelona i en funció de la gravetat. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix fora de la ciutat de Barcelona. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d) El permís per matrimoni propi o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, serà, a més del dia de la seva celebració, si aquest fos laborable; d'una durada de quinze dies naturals consecutius, els quals es poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

e) El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís es ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de la província de Barcelona.

f) El permís per trasllat de domicili sense canvi de localitat, és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, el permís serà de dos dies si el municipi es troba a la mateixa província i tres dies si es troba en diferent província.

g) Per realitzar exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials que imparteixin titulacions oficials i proves selectives per a l'accés definitiu a places de diferent categoria així com de promoció interna convocades pel Consell Comarcal del Barcelonès, els dies durant els quals tenen lloc.

Per a les altres proves i exàmens de titulacions oficials en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un diploma per part de l'Administració educativa competent. Tindran la consideració d'exàmens finals aquells que suposin la finalització d'un crèdit. Per a les proves o exàmens en centres oficials que no tinguin el caràcter de finals, eliminadoris o definitius, el gaudiment d'aquest permís per al temps indispensable de realitzar la prova serà de flexibilitat horària i tindrà caràcter de no retribuït. Per tant, s'haurà de recuperar el temps destinat a aquest aspecte si es vol gaudir durant la jornada laboral, excepte en el cas que la formació estigui inclosa en el Pla de Formació del Consell Comarcal.

h) Per a la matrícula dels empleats en un centre públic docent i per a l'examen del permís de conducció, durant el temps necessari.

i) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment esta determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

j) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, i discapacitat del fill, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per 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.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial es incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

Dilluns, 11 de gener de 2016

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra 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 tretze setmanes addicionals.

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

En aquest cas el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics dels treballadors i, si escau, l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

El Consell Comarcal del Barcelonès complementarà la quantitat de retribució no meritada per la Seguretat Social durant el període d'aquests permisos.

k) El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

l) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat, té una durada de cinc dies laborables consecutius, comptats de dilluns a divendres, dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

m) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir pel progenitor o progenitora des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís.

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.

n) El permís per lactància d'un fill es d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

Dilluns, 11 de gener de 2016

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

o) El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a l'absència en el lloc de treball fins a un màxim de dues hores percebent les retribucions íntegres. Alhora, tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores mes, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

p) Per raons de guarda legal, el permís per cura directa d'un menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin. Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

q) Per atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada labora, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

r) Els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues 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.

s) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes practiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

t) El permís per situacions de violència de gènere, per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència 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.

u) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada, en la mesura del possible, durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei i en funció dels mecanismes flexibilitat i recuperació d'hores establerts. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

v) El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la entitat, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra 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, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball,

Dilluns, 11 de gener de 2016

sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitja d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

w) Per a visites mèdiques de l'interessat/da en horari laboral, el temps indispensable. Cal comunicar-ho prèviament al cap i aportar el justificant mèdic de la visita. S'entén com a temps indispensable el de la visita mèdica més el desplaçament des del domicili o centre de treball.

x) Per a visites mèdiques d'un familiar de primer grau en horari laboral, el temps indispensable, amb un màxim de 4 hores de permís. Si s'excedeix d'aquest temps caldrà recuperar-ho. Cal la comunicació prèvia al cap i el justificant mèdic.

y) Per assistència a un enterrament o funeral quan constitueixi un deure de caràcter personal, el temps necessari amb un màxim de 8 hores a l'any de permís, si s'excedeix d'aquest temps caldrà recuperar-ho.

16.3. En el moment de la signatura d'aquest Acord els permisos i llicències no retribuïdes de que disposa el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació són les següents:

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

b) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

c) Estudis: aquestes llicències es concediran seguint els criteris que s'estableixin al Reglament sobre Formació del personal del Consell.

17. Reduccions de jornada.

17.1. Les reduccions de jornada a que tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran les que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al empleats de les administracions locals de Catalunya i quedaran modificades, substituïdes o suprimides d'acord amb les previsions que efectui la normativa vigent en cada moment o per aplicació de les sentències judicials corresponents que afectin a aquesta matèria. En el moment que es produeixi una modificació al respecte, per a l'actualització d'aquests permisos, s'estarà a l'indicat a la disposició addicional segona.

17.2. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

17.3. Les reduccions de jornada vigents i d'aplicació al personal subjecte a aquest Acord en el moment de la seva signatura són les que s'assenyalen a continuació:

a) Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

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

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

3. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

Dilluns, 11 de gener de 2016

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

17.4. Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció de jornada, amb disminució proporcional de les seves retribucions, quant el treballador tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

17.5. Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a 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.

Article 18. Mesures de conciliació.

18.1. Es podrà fer ús de flexibilitat horària, en el marc de les necessitats del servei, en els següents supòsits:

- Els treballadors públics que tinguin al seu càrrec persones majors, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat, així com qui tingui al seu càrrec directe un familiar amb malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tinguin establerta.

- Els treballadors públics que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, podran disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com altres centres específics on la persona amb discapacitat rebi atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball.

- Excepcionalment, els òrgans competents en matèria de personal, podran autoritzar, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dues hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en els casos de famílies nombroses i monoparentals.

- Els treballadors públics tindran dret a absentar-se del treball per sotmetre a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps necessari per a la seva realització i prèvia justificació de la necessitat dins de la jornada de treball.

- Els treballadors públics que tinguin fills amb discapacitat tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinaris d'integració o d'educació especial, on rebi atenció, tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

Article 19. Baixes mèdiques.

19.1. El Consell Comarcal del Barcelonès complementarà les prestacions que percebi el personal funcionari i laboral al seu servei en les situacions d'incapacitat temporal, segons s'indica:

a) Incapacitat Temporal per contingències comuns.

- 3 primers dies: Complement retributiu del 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben al mes anterior de la incapacitat.

- Del 4rt fins el 20 dia (ambdós inclosos): Complement retributiu que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la SS sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben al mes anterior de la incapacitat.

- A partir del dia 21 (inclòs): fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les treballadores públiques embarassades o en el període de lactància, així com les víctimes de violència de gènere, en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Dilluns, 11 de gener de 2016

b) Incapacitat Temporal per contingències professionals: En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

c) Establiment dels supòsits que amb caràcter excepcional i degudament justificats, pels quals es reconeixerà la complementació fins el 100 % de les retribucions que es vinguessin gaudint en cada moment, tractant-se aquests de:

- Hospitalització: S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per a la seva acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

- Intervenció quirúrgica: S'entendrà que es produeix intervenció quirúrgica, tot i que no es requereixi hospitalització, sempre i quan sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores, i amb independència que es sobrevingui amb posterioritat a l'inici de la incapacitat sempre que es correspongui amb el mateix procés patològic. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció i en el seu cas, si requereix el dit procés de recuperació domiciliària.

- Malaltia greu: s'entendrà con a malaltia greu aquella que sigui reconeguda mitjançant part o informe facultatiu i totes aquelles reconegudes pel Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, així com les següents:

- La intervenció mèdica invasiva.
- Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- Malalties hematològiques greus.
- Malalties psiquiàtriques greus.
- Malalties neurològiques i neuromusculars greus.
- Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus.
- Malalties cardiovasculars greus.
- Malalties de l'aparell respiratori greu.
- Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus.
- Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi.
- Malalties reumatològiques greus.
- Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple, bronquitis aguda, crisis asmàtica...).

d) Establiment d'altres supòsits que amb caràcter excepcional i degudament justificats, pels quals es reconeixerà durant els 20 primers dies la complementació fins el 95 % de les retribucions que es vinguessin gaudint en cada moment, a partir del 21è dia el complement serà del 100%:

1. Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

2. Malalties cròniques: S'entén com a malaltia crònica aquella que no es cura en un període de temps curt, tot i que no sigui greu. Caldrà justificació mèdica de la seva diagnosi.

3. Malalties rares o minoritàries: Les reconegudes per organismes nacionals o internacionals com a tal. Caldrà justificació mèdica de la seva diagnosi.

4. Víctimes de qualsevol tipus de violència.

5. Malalties transmissibles incloses a l'annex I de declaració obligatòria segons el Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, per el que se crea la red nacional de vigilancia epidemiológica.

6. Els cinc primers dies d'altres malalties infectocontagioses a comptar des de la baixa mèdica, per tal de no posar en situació de risc de contagi usuaris del servei o altres treballadors. S'inclouen les malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs.

19.2. Només es consideraran baixes mèdiques les emeses per la Seguretat Social a través de l'imprès oficial corresponent.

Dilluns, 11 de gener de 2016

19.3. Tindrà la consideració d'absència del treball per causa d'infermetat o accident que no doni lloc a situació d'incapacitat temporal els supòsits de malalties o indisposicions de durada no superior als tres dies consecutius, la suma dels quals no superarà els 6 dies al llarg de l'any natural.

Els treballadors hauran de justificar l'absència al responsable del Servei i al Servei de Personal. Aquesta comunicació podrà ser en un primer moment telefònica i amb posterioritat, caldrà que es corroborei documentalment, mitjançant justificants emès pel metge que l'hagi atès. La justificació mèdica haurà de recollir les dades necessàries per identificar clarament el dia i hora de la visita i el professional que la va realitzar. En el cas de que es produeixi indisposició de durada superior a un dia, el justificant farà constar els dies concrets de l'esmentada indisposició.

Al quart dia d'absència del lloc de treball per malaltia caldrà aportar la certificació oficial de baixa. Aquesta baixa deixarà sense efecte qualsevol justificació anterior en el cas de que cobreixi la malaltia des del primer dia d'absència al lloc de treball.

19.4. Si no s'aportés el justificant o baixa mèdica corresponent, els dies d'absència seran considerats de lliure disposició, a tots els efectes, a no ser que es puguin recuperar durant el mes següent a la seva realització.

19.5. El Consell regularà mitjançant circular les formes i terminis d'acreditació de les situacions d'incapacitat temporals de tot el qual informarà amb caràcter previ a la representació sindical.

CAPÍTOL VI. SITUACIONS ADMINISTRATIVES.

Article 20. Comissions de servei.

20.1. La Comissió de serveis d'un lloc de treball del Consell a un altre d'altres institucions públiques, i a l'inrevés, exigirà l'acord dels Òrgans competents de les Administracions Públiques implicades.

Article 21. Excedències.

21.1. Les excedències a que tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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

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

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

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

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

21.7. En el moment de signatura de l'Acord, les excedències a les que es poden acollir els/les empleats/des del Consell són:

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

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

Dilluns, 11 de gener de 2016

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

b) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

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

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

c) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

d) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

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

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

e) En relació a l'excedència voluntària per interès particular es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

En el cas del personal funcionari es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

No podrà declarar-se quan a l'empleat/da públic/a se li instrueixi un expedient disciplinari. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

CAPÍTOL VII. ACCÉS I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Article 22. Sistema de selecció i accés.

22.1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV, Capítol I, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

Dilluns, 11 de gener de 2016

22.2. El sistema d'accés a les places de la plantilla del Consell respectarà els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, tot tenint cura especial del dret de les persones que per causa del seu sexe, de la seva pertinença a una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitat, poguessin ser perjudicats per una manca d'igualtat d'oportunitats.

22.3. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

22.4. Es reserva, si s'escau, un percentatge general del 7% del total de les places de cada oferta pública d'ocupació per proveir-les amb candidats que tinguin la condició legal de disminuïts.

22.5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

1. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball.

2. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

3. Establir els llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

4. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.

5. Presentació de sol·licituds i terminis.

6. Sistema selectiu.

7. Proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.

8. Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

22.6. Els processos selectius derivats de l'oferta pública d'ocupació s'han d'enllestir dins de l'any en què se n'ha fet l'aprovació. Els representants legals dels treballadors tindrà dret a nomenar un membre que assistirà al tribunal qualificador amb veu i sense vot.

Article 23. Promoció interna.

23.1. La promoció interna que consisteix en el canvi de la categoria professional és un dels instruments indispensables per aconseguir un major grau de professionalització de la plantilla i un increment de les capacitats i oportunitats professionals dels empleats públics i, per tant, es potenciaran tots els mecanismes legals de promoció.

23.2. La planificació i la regulació de la promoció interna s'acordaran amb la representació del personal.

23.3. Les vacants d'una escala corresponents a llocs de nova creació i un cinquanta per cent de la resta, es reservaran a la promoció interna dels empleats en actiu dels grups immediatament inferiors.

23.4. Abans de procedir a l'amortització de llocs de treball del personal funcionari o laboral amb plaça fixa que es jubili es prioritzarà l'ocupació d'aquests llocs a través d'un procés de promoció interna, per la resta del personal que pugui optar a aquest lloc de treball.

23.5. L'accés per promoció interna a una escala del grup immediatament superior es portarà a terme entre els aspirants d'una escala del grup inferior que reuneixi els requisits següents:

- Posseir la titulació adient.

- Haver ocupat durant dos anys seguits un lloc de treball en l'escala d'origen.

- Restar en la situació administrativa d'actiu en el moment que es faci pública la convocatòria i fins que finalitzi el termini de presentació de les sol·licituds de participació.

Dilluns, 11 de gener de 2016

- La resta de condicions legals exigibles per accedir a la funció pública.

23.6. Els empleats que ocupin un lloc de treball qualificat amb doble grup a la RLT, si pertanyen a l'inferior, podran promocionar-se al superior i romandre en la mateixa plaça que ocupaven.

23.7. Per causes degudament motivades, es podrà adscriure provisionalment o definitivament un empleat a un lloc de treball que estigui destinat a la provisió dels membres de la seva escala.

23.8. Mitjançant Decret es regularà la selecció per a l'accés i la provisió de places, incloses l'especialitat de la promoció interna. També es regularà el procediment de funcionarització per als treballadors que ocupin places de personal laboral que, mitjançant el catàleg o la RLT, passin a ser reservades a la provisió per personal en règim estatutari. En aquest sentit, resta pendent de formalitzar el procediment de funcionarització amb origen en la oferta pública aprovada pel Ple en data 30 de novembre de 2011.

23.9. Amb caràcter general, el procediment de selecció del personal que participi en el procés de promoció interna serà el concurs-oposició o de concurs de mèrits, garantint els principis establerts a l'article 21, i reconeixent objectivament l'esforç de formació dels empleats.

Article 24. Formació.

24.1. L'empleat públic té el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al desenvolupament del servei públic.

24.2. El personal afectat pel present Acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis del Consell i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions que estableix el Reglament de Formació.

24.3. La Direcció formularà i impulsarà el Pla de Formació anual així com el seu seguiment podent els treballadors fer propostes de formació.

24.4. El Pla de Formació establirà els nivells de coneixements i habilitats exigibles a cada col·lectiu o grup professional, així com detallarà els que corresponguin a llocs de treball determinats i especialitats professionals. Per assolir aquests nivells de coneixements i habilitats o per procurar el reciclatge professional, la Institució prestarà les accions formatives necessàries. El Pla també recollirà els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos econòmics, els criteris d'accés i qualsevol altre aspecte que es consideri necessari.

Article 25. Aprofitament dels recursos propis.

25.1. El Consell es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball del Consell, resta reservada als funcionaris i al personal en règim laboral. Les funcions pròpies del Consell no podran ser exercides per personal extern, salvat aquells supòsits legalment permesos i els d'assessorament, sempre que es mantingui el control decisor per part de la Institució.

25.2. El Consell col·laborarà amb les institucions públiques d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants, en la major diversitat possible d'especialitats acadèmiques. En els convenis que s'estableixin amb les dites institucions, hi constarà explícitament que els becaris i els estudiants en pràctiques no mantindran una relació d'ocupació amb el Consell i que realitzaran activitats adequades a les exigències de la seva formació.

25.3. Les tasques de suport del voluntariat es limitaran als àmbits externs en els quals esdevingui convenient la participació ciutadana i es portaran a terme amb respecte a la regulació legal que normalitza aquests tipus de col·laboració.

Article 26. Mobilitat.

26.1. Correspon la determinació de la mobilitat forçosa del personal subjecte a aquest Acord exclusivament a la facultat organitzativa del Consell, als efectes d'una distribució racional del seu personal. Els canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient, i, en cas d'igualtat, amb el de menys antiguitat, excepte en supòsits d'urgència degudament motivats i prèvia notificació a la representació del personal.

Dilluns, 11 de gener de 2016

26.2. Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat voluntària del personal entre les diferents àrees o serveis del Consell, aquest queda obligat a oferir les vacants al personal de les categories respectives o que s'adeqüi a llurs especialitats, característiques i requeriments abans de proveir-les amb personal de nou ingrés.

26.3. El Consell ha de donar compte a l'òrgan de representació del personal de les previsions existents en matèria de procediments de mobilitat horitzontal, així com dels procediments realitzats i de les peticions rebudes durant el període precedent.

CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SOCIALS.

Article 27. Premi a l'antiguitat.

27.1. Reconeixement dels serveis prestats: el personal del Consell en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a l'administració de l'àmbit metropolità, té dret als dies permisos puntuals següents:

- Als 25 anys de servei, dues setmanes.

- Als 30 anys de servei, tres setmanes.

- Als 35 anys de servei, un mes, si l'interessat no hagués gaudit del permís dels 30 anys de serveis prestats, o dues setmanes, en cas contrari.

27.2. Aquests permisos s'hauran de sol·licitar i realitzar únicament dins de l'any natural en que es produeix l'aniversari, independentment de la data de compliment d'aquest però no es podran fraccionar, ni acumular a les vacances, ni tampoc als dies de permís administratiu.

27.3. Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs prestats als antics organismes que l'any 1974 es van convertir en la Corporació Metropolitana, així com els prestats a aquesta.

Article 28. Premi a la jubilació.

28.1. L'empleat podrà escollir entre gaudir d'un mes de permís o de la percepció d'una gratificació extraordinària corresponent a una mensualitat, sense acumulació de prorrateig de pagues extraordinàries; en el decurs de l'any que s'hagi de produir la seva jubilació, sempre hi quant s'hagi previst pressupostàriament.

Article 29. Responsabilitat Civil i assistència jurídica.

29.1. Els empleats del Consell tenen dret a ser assistits i protegits envers qualsevol amenaça, ultratge, injúria i, en general, qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

29.2. Pòlissa de responsabilitat civil: el Consell mantindrà la cobertura de responsabilitat civil professional fins un límit de 600.000 EUR per a les accions i actes professionals o privats d'arquitectes, enginyers, geòlegs, directors d'obra i aparelladors, així com la resta de tècnics auxiliars o graduats en l'exercici de llurs activitats.

29.3. El Consell Comarcal del Barcelonès assumirà el cost de la quota de col·legiació dels seus treballadors col·legiats en col·legis professionals en l'exercici de les seves funcions al Consell Comarcal i sempre i quan utilitzi els serveis del col·legi professional en benefici de les atribucions assignades al seu lloc de treball.

Article 30. Prestacions socials.

30.1. Bestretes: els empleats podran sol·licitar bestretes en les condicions i en els termes següents:

a) Avançament de l'import corresponent com a màxim a una mensualitat o paga extraordinària, que es reintegrarà al moment que aquesta hagi de ser abonada.

b) Bestreta a compte de retribucions, sense justificació de la petició ni de la despesa, per un import màxim de 3.000 EUR, a retornar en un màxim de 24 mensualitats, que seran descomptades de la nòmina cada mes.

30.2. Fons Social: Pel 2015 es preveu la creació d'un fons social per atendre part de les despeses d'hospitalització, cirurgia, ortopèdia, plantilles, ulleres graduades, odontologia o d'altres relacionades amb la salut del treballador, cònjuge i fills a càrrec no cobertes pel Servei Català de la Salut.

Dilluns, 11 de gener de 2016

Durant el 2014 la comissió paritària haurà d'acordar un reglament d'aplicació del citat fons amb indicació concreta de les prestacions que es poden incloure, ajut econòmic, procediment i termini de sol·licitud.

30.3. El Consell ha de disposar d'una assegurança per mort i per incapacitat permanent absoluta a tot el personal en actiu del Consell. S'informarà anualment als treballadors de les seves cobertures.

30.4. Es manté un ajut per als treballadors amb fill/a disminuït/da de 120 EUR al mes, que es faran efectives en la seva nòmina mensual.

30.5. Es manté el sistema de previsió per a tots els empleats públics del Consell segons l'Acord adoptat pel Ple del Consell en sessió de 11 de juliol de 2000, amb l'adopció de Plans de Pensions, el qual serà supervisat per una comissió de control amb caràcter paritari, creada a l'efecte.

El Consell Comarcal podrà fer aportacions al Pla de Pensions dels treballadors sempre que legal i pressupostàriament sigui possible habilitant la corresponent partida pressupostària a tal efecte.

CAPÍTOL IX. CONDICIONS SINDICALS.

Article 31. Drets sindicals.

31.1. Els drets sindicals es regiran per l'establert a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost i la Llei 9/1987, de 12 de juny.

31.2. Les llicències per exercir funcions sindicals o de representació de personal es conformaran d'un crèdit d'hores mensuals dins la jornada de treball efectiu i s'ajustaran de forma estricta a allò establert al Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Basic de l'Empleat Públic, la Llei Orgànica 11/1985, de 2 de agost, de Llibertat Sindical o a la normativa legal vigent que en el futur els substitueixin.

Article 32. Assemblees.

32.1. El dret a les reunions col·lectives del personal del Consell s'exercirà mitjançant convocatòria prèviament comunicada a la Direcció, acompanyada de l'ordre del dia. Amb caràcter general les reunions començaran a les 13 hores.

CAPÍTOL X. PREVENCIÓ, SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 33. Seguretat i Salut laboral.

33.1. A tots els centres de treball vinculats al Consell es compliran estrictament les mesures de prevenció i seguretat establertes en la Llei 31/1995 i les disposicions reglamentàries que les desenvolupen.

33.2. La regulació esmentada és d'aplicació a tot el personal del Consell, estigui vinculat o no al present Acord, i a aquells treballadors que per convenis amb altres institucions estiguin estructuralment treballant pel Consell, amb els termes legalment establerts.

33.3. Es constitueix el Comitè de Seguretat i Salut segons la normativa vigent. Aquest Comitè es reunirà, amb caràcter ordinari, un cop cada dos mesos, i amb caràcter extraordinari quan es consideri necessari per qualsevol de les parts.

33.4. S'estudiarà la implantació, o la participació, conjuntament amb altres institucions i empreses de l'entorn més proper, d'un servei d'atenció sanitària per al personal subjecte a aquest Conveni.

33.5. Els representants del personal podran nomenar com a delegat de prevenció a qualsevol treballador en actiu del Consell.

33.6. El Consell Comarcal portarà a terme l'avaluació de riscos psicosocials, de caràcter obligatori, mitjançant el PSQ-CAT21 (procediment recomanat per la Generalitat de Catalunya).

Dilluns, 11 de gener de 2016

CAPÍTOL XII. MESURES CONTRA LA DISCRIMINACIÓ.

Article 34. Pla d'igualtat.

34.1. El Consell Comarcal i la representació dels treballadors elaboraran i negociaran l'aplicació d'un Pla d'Igualtat destinat a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El Pla d'Igualtat fixarà els objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

34.2. El pla haurà de resoldre, com a mínim, la diferència de presència de les dones en els llocs de treball de responsabilitat; la política de contractació de la nostra empresa i actuacions per resoldre la discriminació de gènere; l'accés a les dones als plans de formació; l'accés de les dones al plus de productivitat i la resta de conceptes salarials, que com aquest, puguin ser o siguin discriminatoris.

34.3. El pla haurà de garantir que les característiques de tots els centres de treball no impedeixen la incorporació de les dones.

34.4. Aprovació d'un pla de prevenció de possibles situacions d'assetjament sexual o psicològic (mobbing).

34.5. Aprovació d'un protocol d'actuació en cas de situacions d'assetjament sexual o psicològic (mobbing) a l'empresa.

34.6. Es garanteix l'accés dels representants legals dels treballadors i treballadores a la informació sobre el contingut del Pla d'Igualtat i l'assoliment dels seus objectius, sens perjudici del seguiment de l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat que es pugui establir en la Comissió Paritària.

34.7. Els representants legals dels treballadors/es tenen el dret a ser informats sobre la totalitat del Pla en qualsevol de les fases i a fer les aportacions que considerin necessàries, sense perjudici del seguiment de l'aplicació de les mesures que es pugui establir en la Comissió Paritària.

Article 35. Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

35.1. A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.

2. Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interi/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

3. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

4. Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la seguretat social.

Dilluns, 11 de gener de 2016

5. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.

6. Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 172004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la treballadora/r haurà de ser readmès/sa.

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

Primera. Pel que fa a aquest acord, com a dies hàbils s'entenen els dies laborables de dilluns a divendres i sense que tinguin aquesta consideració el dijous sant, ni el 24 i 31 de desembre.

Segona. Les condicions pactades en el present Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació, modificació o novetat en instància jurisdiccional o legislativa d'alguna de les seves clàusules, implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

Tercera. Tenint en compte que en el moment de signatura d'aquest conveni s'està tramitant al Parlament de Catalunya el projecte de Llei de Governos Locals, i que aquest preveu la supressió del Consell Comarcal del Barcelonès, així com que l'Àrea Metropolitana de Barcelona assumeixi els seus mitjans personals i materials, i que es subrogui en tots els seus drets i obligacions; les parts es comprometen a activar els mecanismes oportuns per tal de garantir el traspàs efectiu de tot el personal a l'entitat metropolitana en bloc, respectant la categoria i nivell adquirits de cada treballador, i els drets retributius bàsics i complementaris de que gaudeixen. La Direcció del Consell Comarcal del Barcelonès es compromet a informar puntualment als representants dels treballadors de les negociacions que es duquin a terme amb la Generalitat i/o l'Àrea Metropolitana de Barcelona per aquest traspàs.

Barcelona, 17 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès