

Dilluns, 25 de gener de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre 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 Baix Llobregat per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08100172142015)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Baix Llobregat subscrit el dia 13 de febrer de 2015, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Baix Llobregat per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08100172142015) 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 BAIX LLOBREGAT PER ALS ANYS 2015-2019.

DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Acord.

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa general de negociació constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 36.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'empleat públic (EBEP), entre el Consell Comarcal del Baix Llobregat i per les organitzacions sindicals legitimades, CCOO i UGT, en un procés negociador marcat per la bona fe d'ambdues parts i respectant la legislació aplicable a la funció pública local.

Les parts negociadores es reconeixen el context de crisi econòmica i financera que pateix la nostra societat, així com les limitacions en l'autonomia competencial en matèria de negociació col·lectiva imposades per part de l'Administració General de l'Estat mitjançant diferents mesures normatives amb afectacions directes en les condicions de treball i en aspectes retributius del personal d'aquesta entitat.

Atesa l'obligatorietat del compliment d'aquests preceptes, es signa aquest Acord amb la voluntat que, en el moment que normativament sigui possible, es puguin tornar a valorar les condicions laborals i econòmiques que hagin pogut estar revisades.

Article 2. Àmbit funcional i personal.

El present Acord és d'aplicació al personal funcionari del Consell Comarcal del Baix Llobregat i dels seus organismes autònoms.

Igualment serà d'aplicació, pel que fa a les condicions comunes i sense perjudici del que es regula a l'annex sobre condicions específiques del personal laboral, i amb les mateixes condicions indicades en el paràgraf anterior, als treballadors/es contractats en règim laboral del Consell Comarcal del Baix Llobregat i els seus organismes autònoms.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Al personal contractat o nomenat en virtut d'un pla d'ocupació o subvenció concreta per a la realització d'un projecte determinat que provingui de la Generalitat, de la Diputació, de la Unió Europea o de qualsevol altre entitat o institució se li aplicarà el conjunt de condicions contemplades per a la resta de treballadors amb les especificacions recollides a l'articulat d'aquest acord. No s'inclouran en cap cas aspectes econòmics.

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.

Article 3. Àmbit temporal.

Aquest Acord tindrà vigència des del dia 1 de gener de 2015 i fins al 31 de desembre de 2019, llevat de disposició en contrari que consti en el seu text articulat.

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.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir la mesa de negociació en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa la normativa d'aplicació.

Un cop denunciat aquest Acord, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no se n'acordi un de nou.

Article 4. Clàusula de garantia.

Les condicions econòmiques de qualsevol tipus acordades en aquest Acord formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi al Consell Comarcal del Baix Llobregat, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri l'ordenament jurídic. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaldre sobre el que aquí s'estableix.

Article 5. Comissió Paritària de Seguiment i de Resolució de Conflictes.

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Acord es constituirà una Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació de l'Acord, que estarà formada per 3 representants designats per l'Administració i 3 representants designats per les organitzacions sindicals signants. En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar els continguts de l'Acord.
- b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
- c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Acord i s'assenyalin expressament en aquest.
- d) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Acord.
- e) En cas de modificació total o parcial del seu articulat negociar el contingut de la modificació.
- f) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el dimensionament de qualsevol àrea, un cop feta la comunicació als/a les representants dels treballadors/ores.

Els pactes i acords tindran caràcter vinculant en base a l'art. 38.3 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

La Comissió ha de fer reunions ordinàries, com a mínim, amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

Dilluns, 25 de gener de 2016

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre en la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió per mediació davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL) o del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 6. Indivisiabilitat de l'Acord.

Les condicions regulades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les seves facultats, efectués el control de la legalitat, i com a conseqüència d'aquesta actuació la jurisdicció competent anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta de l'Acord quedarà en vigor.

CAPÍTOL I. RÈGIM DE TREBALL

Qüestions generals.

A efectes d'aquest capítol I, es consideraran equiparades les situacions de matrimoni i parella de fet.

Article 7. Jornada Laboral.

La jornada de treball ordinària que tindrà caràcter de jornada a temps complet és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

Tota jornada inferior a aquest còmput setmanal de referència tindrà la consideració de jornada a temps parcial i comportarà la disminució proporcional de les retribucions al lloc de treball assignat a jornada completa en funció del percentatge de jornada efectivament assignat.

Per raons de servei, es podran assignar altres jornades superiors a l'ordinària sense que superin en cap cas els límits establerts legalment.

La jornada ordinària anual laboral serà de 1.657 hores anuals efectives.

Per als supòsits de jornades laborals especials de 40 hores de mitjana en còmput setmanal, la jornada anual serà de 1.800 h., sense tenir en compte la possibilitat de gaudi dels dies per assumptes personals.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc.), tindran assignat el mateix nombre d'hores establert amb caràcter ordinari o bé amb prolongació, segons cada cas, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que s'acordin en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi calendari laboral

La jornada ordinària serà de 37 h. i 30 m. de promig en còmput setmanal i haurà de distribuir-se en règim partit de matins i una tarda mínim a la setmana, amb una interrupció de la jornada no inferior a mitja hora i amb una presència mínima en horari de tarda de dues hores continuades.

El personal del Consell Comarcal i del seu organisme autònom que realitzi una jornada laboral superior a sis hores continuades diàries disposarà d'una pausa de 30 minuts diaris computables com treball efectiu, que serà proporcional si la jornada és inferior a sis hores continuades amb la limitació d'un mínim de quatre hores per al seu gaudiment. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament dels serveis prestats pel Consell Comarcal i pel seu organisme autònom, i no es podrà aplicar a l'entrada o la sortida de la jornada ordinària. El temps de pausa que no s'utilitzi no es pot emprar com a hores a compensar en cap còmput setmanal o mensual.

Article 8. Horari.

L'horari general pel personal de l'entitat s'estableix entre les 7.50 h. i les 19.00 h. amb una pausa obligatòria mínima de 30 minuts al migdia per dinar. Amb caràcter general l'horari ordinari de presència obligada setmanal pel personal serà de 9.00 h. a 14.00 h. als matins i de 16.00 h. a 18.00 h. una tarda.

A partir de l'horari de l'entitat i de l'horari de presència obligada s'estableix la següent flexibilitat horària:

Dilluns, 25 de gener de 2016

Matí (de dilluns a divendres):

Entrada: 7.50 h.-9.00 h.

Sortida: 14.00 h.-15.30 h.

Tarda (de dilluns a dijous):

Entrada: 14.30 h.-16.00 h.

Sortida: 18.00 h.-19.00 h.

L'horari de presència obligada i la flexibilitat d'entrada i sortida estaran supeditats a les necessitats del servei, així com els horaris que pels serveis concrets es determinin.

Per als retards que superin aquestes hores d'entrada, i que no siguin justificats, s'estarà a allò que disposa el capítol IV del present Acord.

El calendari laboral es negociarà entre els representants del personal i l'empresa abans de la finalització de cada any. Les parts estudiaran les particularitats dels diferents serveis per establir un sistema organitzatiu eficaç que doni resposta també a les diferents situacions derivades de les contractacions temporals per programes.

El treballador/a amb fills/es menors de dotze anys, tindrà dret a adaptar la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal laboral i familiar, dins de l'horari fixat per l'entitat i sempre tenint en compte les necessitats del servei. Per aquest supòsit el treballador/a tindrà dret a una flexibilitat horària de fins a dues hores diàries.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors/es que tenen fills amb diversitat funcional psíquica, física o sensorial, als quals s'han de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla diversitat funcional rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar.

Aquesta flexibilitat horària també es aplicable en els casos que el treballador o treballadora tingui al seu càrrec un familiar d'edat avançada que requereixi una especial atenció (motius de salut, desplaçaments a centres de dia, etc.).

A aquests efectes, el personal gaudeix de fins a dues hores de flexibilitat horària diària.

Article 9. Calendari Laboral.

S'aplicarà el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya, compostat per 14 festivitats:

- Les quatre festes autonòmiques.
- Les vuit festivitats estatals.
- Les dues festes locals que anualment s'aprovin:
 - pels serveis centrals: 1 de Sant Feliu de Llobregat i 1 de Sant Just Desvern.
 - per a la resta de serveis: les 2 del municipi on el servei tingui el seu domicili.
 - pel Servei de Control de Mosquits: 2 a escollir entre els municipis de El Prat de Llobregat i Sant Boi de Llobregat.

Article 10. Vacances.

Amb caràcter general el personal al servei del Consell Comarcal i del seu organisme autònom disposarà de 22 dies hàbils de vacances, o la part proporcional que correspongui en cas de no tenir els 12 mesos d'antiguitat. Per al seu còmput, el període que es tindrà en compte serà el comprès entre l'1 de setembre i el 31 d'agost de l'any en què es realitzin les vacances.

El personal haurà de gaudir de les vacances preferentment durant el període d'estiu comprès entre mitjans de juny a mitjans de setembre, coincidint amb una disminució ostensible de l'activitat pròpia del Consell Comarcal i del seu organisme autònom, llevat del personal d'aquells serveis, l'activitat dels quals convé garantir de manera continuada.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Les vacances es podran gaudir amb les fraccions que el personal sol·liciti, sempre que el servei resti degudament cobert i no suposi col·lisió d'interessos entre la el personal que ha de cobrir el servei, en aquest cas entre els períodes ha d'haver un mínim de cinc dies continuats laborables.

Els dies de vacances s'hauran de sol·licitar amb la suficient antelació al responsable immediat i al departament de Recursos Humans, per garantir la cobertura adequada del servei.

A aquests efectes s'elaborarà anyalment un pla de vacances, que haurà d'aprovar-se abans del 31 de maig de cada any. Les modificacions posteriors hauran de comunicar-se amb la màxima antelació i de manera justificada al responsable immediat i al Departament de Recursos Humans, que haurà d'autoritzar expressament la sol·licitud.

Les vacances es podran gaudir fins el 15 de gener de l'any següent a l'any natural que corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o a d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, si no les ha gaudit anteriorment. En el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, s'hauran de gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

Article 11. Permisos retribuïts.

Els permisos retribuïts de què disposa el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord són els següents:

Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu.

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent a la del lloc de treball. Es fa extensiu a les situacions d'adopcions o acolliments.

Quan es tracti de mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent a la del lloc de treball.

S'entendrà, segons la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi respòs domiciliari.

Aquest permís es podrà gaudir de forma fraccionada, en dies alterns o bé en la seva equivalència en hores, amb l'autorització del responsable de cada servei.

Per trasllat de domicili.

Permís per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a un altra localitat, el permís serà fins a 4 dies.

Per concórrer a exàmens oficials.

Permís per concórrer a exàmens finals i resta de proves definitives d'aptitud, durant els dies de 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.

Es pot concedir permís per concórrer a exàmens finals d'estudis no oficials directament relacionats amb el lloc de treball previ informe favorable del/de la responsable del servei, departament o àrea on el/la treballador/a presti els seus serveis.

Per a les altres proves o exàmens en centres oficials que no tinguin la consideració de finals, eliminatòris o definitius, el gaudiment d'aquests permís per al temps indispensable de realitzar la prova no tindrà caràcter retribuït. S'haurà de recuperar el temps destinat a aquest aspecte si es vol gaudir durant la jornada laboral.

Per a la realització d'exàmens prenatals i tràmits administratius per a adopció o acolliment.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les dones embarassades, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de fer-ho dins de la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment 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.

Permís per lactància.

Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos. Aquest permís dona dret a una hora de absència del treball que podrà dividir-se en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la 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 per un o altra progenitor, en el cas de que ambdós treballin.

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

El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat. A petició del interessat o de la interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, sense alterar l'inici del permís i tenint en compte les necessitats del servei, validat pel responsable del mateix.

En el supòsit de compactació, l'opció escollida per gaudir aquest permís una vegada aprovada i iniciada per l'interessat o interessada, no es podrà modificar.

El gaudiment d'aquest permís està subjecte a la sol·licitud per part de l'interessat o de la interessada acompanyat de la documentació acreditativa corresponent.

Per atendre fills prematurs.

Permís per atendre fills prematurs o que per qualsevol altre circumstància hagin de restar hospitalitzats a continuació del part, el progenitor o progenitora, tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Permís pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Per assumptes particulars.

El permís per assumptes particulars de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord serà el vigent per normativa. Per aquest any 2015 són cinc els dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui si el temps de treball és inferior.

Els dies es podran gaudir a opció del interessat o de la interessada prèvia sol·licitud al responsable immediat i comunicació al Departament de Recursos Humans.

La concessió d'aquest permís que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes particulars amb caràcter general és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Per matrimoni o inici de convivència.

Permís per matrimoni o inici de convivència, en el cas de unions estables de parella tindrà amb una durada de quinze dies naturals consecutius a gaudir dins del termini d'un any, a partir de la data del fet causant.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 12. Permisos retribuïts per conciliació.

Per maternitat biològica, part.

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de discapacitat del fill, part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.

En el cas de filiació biològica, el període de permís es distribuirà a opció de la mare i pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

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.

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

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 a 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 romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui 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.

Per maternitat per adopció o acolliment.

Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del treballador/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin. Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de

Dilluns, 25 de gener de 2016

durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques en el cas del personal funcionari i el seu equivalent en el cas del personal laboral.

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

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.

Per naixement, adopció o acolliment.

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

Permís de paternitat.

El permís de paternitat. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès 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 fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís

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

Per situació de violència de gènere.

Permís per situació de violència de gènere sobre el personal: les faltes d'assistència dels/de les treballadors/es víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, el personal víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de la adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'entitat competent en cada cas.

Per cura de fill/a afectat per malaltia greu.

Permís per cura de fill/a menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: els treballadors/es tindrà dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos del òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari o, si escau, 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, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, el treballador/a tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per 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.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Per assistència a reunions de fills/es amb diversitat funcional.

Els progenitors amb fills/es amb diversitat funcional tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball pel temps necessari indispensable, 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 amb diversitat funcional rep atenció.

Permís recuperable per acompanyament a visites mèdiques.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. El temps d'absència s'ha de recuperar en fraccions no menors d'una hora, la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Si el permís és en divendres l'haurà de recuperar durant la setmana següent. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 13. Llicències retribuïdes.

En el moment de la signatura d'aquest Acord les llicències retribuïdes de què disposa el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació són les següents:

Estudis relacionats amb el lloc de treball.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del/de la responsable corresponent en la qual la persona presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'entitat la persona té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'entitat correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Els permisos i llicències regulats en aquests apartats (permisos i llicències retribuïdes) han de comunicar-se o sol·licitar-se expressament per a la seva concessió segons les indicacions del departament de RRHH amb antelació al seu gaudiment i hauran d'estar degudament acreditats mitjançant el corresponent justificant. En els casos de força major serà suficient comunicar al departament de RRHH el gaudiment en el mateix dia a l'inici de la jornada de treball.

Article 14. Permisos i llicències no retribuïdes.

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

Permís per atendre un familiar fins a segon grau.

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

Llicència per assumptes propis sense retribució.

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. La sol·licitud d'aquesta llicència s'ha de fer per escrit amb una antelació mínima d'un mes a la data en què es pretengui iniciar, amb l'excepció de casos d'emergència o força major.

Aquesta llicència ha d'iniciar-se en dia laborable i la reincorporació ha de ser també en dia laborable, computant tots els dies naturals entre el primer i el immediatament anterior al de la reincorporació.

Si la llicència es demana per un dia el còmput es realitzarà per aquest únic dia. Aquesta opció es limita a tres dies a l'any.

Llicència no retribuïda per fer estudis relacionats amb el lloc de treball.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del/de la responsable corresponent en la qual el/la treballador/a presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'entitat. L'apreciació d'aquest interès de l'entitat correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Els permisos i llicències corresponents a aquests apartats, permisos i llicències no retribuïdes, han de comunicar-se o sol·licitar-se expressament segons les indicacions del departament de RRHH i aprovats, si escau, per l'entitat previ al seu gaudiment.

Article 15. Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada a què 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 personal funcionari 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. Aquestes reduccions s'actualitzaran, de forma automàtica, en cada moment que es produeixi una modificació al respecte, sense que calgui procedir a una modificació expressa d'aquest Acord.

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:

Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada.

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:

- Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per a tenir cura d'una persona amb diversitat funcional psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- 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.
- Les persones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

Reducció de jornada amb disminució proporcional de les retribucions.

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/a 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. Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Reducció de jornada sense pèrdua de les retribucions.

Es pot gaudir d'una reducció de jornada per diversitat funcional 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.

Dilluns, 25 de gener de 2016

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.

Article 16. Excedències personal funcionari.

Les excedències a què tindrà dret el personal funcionari 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 personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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

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

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.

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.

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

En el moment de signatura de l'Acord, les excedències a les que es poden acollir els/les empleats/des funcionaris de l'entitat són:

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

Aquesta excedència es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial o administrativa 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 o administrativa en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió 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 què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Excedència voluntària per agrupació familiar.

Aquesta excedència es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Aquesta excedència 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.

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió 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 què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedència voluntària per violència de gènere.

Aquesta excedència s'atorga al personal víctima 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.

Excedència voluntària per interès particular.

Aquesta excedència 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. La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. 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.

Excedència voluntària per incompatibilitat.

Aquesta excedència es concedeix si els funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Excedència forçosa i l'expectativa de destinació.

És procedent de declarar l'excedència forçosa en els casos següents:

- Si, d'acord amb els procediments legalment vigents, es produeix una reducció de llocs de treball i no és possible de mantenir els funcionaris afectats en servei actiu per manca de llocs vacants amb dotació pressupostària.
- Si un/a funcionari/a que ha estat declarat en situació de suspensió ferma sol·licita el reingrés, pel fet d'haver complert la sanció imposada, i aquest no és possible per manca de vacant amb dotació pressupostària.

Aquesta situació està regulada pel Decret Legislatiu 1/1997, art. 90.

L'expectativa de destinació.

Dilluns, 25 de gener de 2016

El personal funcionari al qual li hagi estat suprimit el lloc de treball com a conseqüència d'una redistribució d'efectius o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal regulades per aquesta Llei que no hagin obtingut destinació poden ser declarats en situació d'expectativa de destinació.

El període màxim de durada de la situació d'expectativa de destinació és d'un any, transcorregut el qual es passa a la situació d'excedència forçosa.

Als efectes restants, la situació d'expectativa de destinació s'equipara a la situació de servei actiu.

Aquesta situació està regulada pel Decret Legislatiu 1/1997, art. 91.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 17. Règim retributiu personal funcionari.

L'increment retributiu per al personal funcionari d'aquest Consell Comarcal per al període de vigència del present Acord serà el fixat per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat anualment.

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.

Les retribucions del personal funcionari al servei d'aquest Consell Comarcal i del seu organisme autònom tindrà l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

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:

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.

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. Es meritiran 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 funcionaris de l'Administració local. 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.

Retribucions complementàries:

Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris:

a) Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa, consistint en una quantia fixa per a cada nivell en què 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.

Dilluns, 25 de gener de 2016

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, si escau.

b) Complement específic: està 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 què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). 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 i de que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a 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: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa la seva feina. La quantitat global la fixa el Ple de l'entitat i la distribució anual la presidència anualment. Els criteris pels quals es podrà assignar aquest complement són:

- Encomana de funcions de categoria superior.
- Encomana de funcions d'un lloc de treball vacant de la mateixa categoria o inferior categoria.
- Realització d'una activitat extraordinària fora de la jornada laboral.

Anualment abans de finalitzar la vigència de l'acord, prèvia negociació amb la part social, es poden plantejar la introducció d'una nova regulació respecte d'aquest complement i en els seus imports, sempre que ho permeti el marc normatiu vigent i hi hagi disponibilitat pressupostària.

La determinació de les retribucions complementàries en tot allò que no estigui regulat per la Llei de pressupostos de l'Estat que anualment s'aprovi serà objecte de negociació de la Mesa general de negociació de matèries comunes d'aquest Consell Comarcal i els sindicats que en formen part.

Article 18. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris.

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 pel responsable corresponent, 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 (casos d'emergència, absències imprevistes).

Preferentment les hores extraordinàries es compensaran amb temps de descans, tenint en compte que la compensació amb temps de descans s'ha de realitzar sempre i quan no s'alteri la prestació del servei dins del quatre mesos següents a la seva realització.

Per motius de servei, quan les hores extraordinàries no es puguin compensar en temps de descans, es compensaran econòmicament.

Les hores extraordinàries nocturnes seran les compreses entre les 9 de la nit i les 6 del matí, i com a festives les realitzades en dies festius, d'acord amb el calendari laboral.

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

a) Supressió total i absoluta de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporal o parcial previstes legalment o reglamentàriament, de les hores extraordinàries, que es limiten a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i d'altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Els caps d'àrea i de servei del Consell Comarcal i el seu organisme autònom han d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament dels serveis.

El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual ha de ser utilitzat d'una forma flexible, que faci possible fer-les en aquells períodes d'activitat que sigui necessària una intensificació del treball en la plantilla.

Mensualment, es trametrà electrònicament a la Comissió de Seguiment una comunicació de les hores extraordinàries fetes pel personal de cada àrea.

La compensació es realitzarà d'acord amb la següent taula:

- 1 hora extraordinària en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts.
- 1 hora extraordinària en dia festiu o nocturna es compensarà amb 2 hores.
- 1 hora extraordinària en dia festiu i nocturna es compensarà amb 2 hores i mitja.

El termini dels quatre mesos per gaudir les hores extraordinàries realitzades pel personal del Servei de Control de Mosquits durant la campanya de desinsectació establerta anualment, començarà a comptar a partir de la finalització de la mateixa.

Article 19. Domiciliació i pagament de la nòmina.

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

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 per a l'ingrés de la nòmina amb caràcter general, als corresponents comptes bancaris del personal de l'entitat serà el dia 28 de cada mes a excepció de la corresponent al mes de desembre que s'abonarà el dia 22.

L'abonament de les pagues extraordinàries es realitzarà conjuntament amb la nòmina del mes corresponent de juny i de desembre.

A les nòmines s'especificarà el detall de totes les retribucions, incloses les gratificacions extraordinàries. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé 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, que s'efectuarà a través dels mitjans electrònics de l'entitat.

Article 20. Dietes i desplaçaments per raons de servei.

Són els imports que s'estableixen en cas que el personal d'aquest Consell Comarcal hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.

Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat/da que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

Per percebre l'import de la indemnització, el treballador/a ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe en el format que consta a l'apartat de RRHH de la intranet de l'entitat.

L'import per desplaçament està fixat en 0,19 EUR per quilòmetre. El càlcul es realitzarà aplicant les distàncies que apareixen a la taula de desplaçaments que es pot consultar a l'apartat de RRHH de la intranet de l'entitat.

Qualsevol desplaçament no contemplat a la taula es comunicarà al departament de RRHH per a la seva validació.

En el cas de desplaçaments que impliquin pernoctació i altres despeses vinculades, s'abonarà el total de les despeses efectuades que prèviament hagin estat autoritzades per la Gerència.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 21. Compensació econòmica per assistència a fires.

El personal que assisteixi a les fires on el Consell Comarcal hi sigui present i requereixi de personal en horari i jornada no habitual (divendres tarda, dissabte i diumenge), tindrà dret a una compensació econòmica d'acord amb la següent escala:

- mitja jornada 65,49 EUR.
- una jornada 149,70 EUR.

Article 22. Retribucions en situació de llicència per malaltia.

Qüestions generals.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

Les absències per motius de salut de les persones afectades per aquest article generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut.

Retribucions per incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

- Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

Les persones que es trobin en una situació d'incapacitat temporal per contingències comunes derivada de l'embaràs, hospitalització i intervenció quirúrgica, malaltia greu i altres supòsits excepcionals així com les situacions d'incapacitat en empleades víctimes de violència de gènere, 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 que va tenir lloc la incapacitat. Aquestes situacions han d'estar degudament acreditades i recollides a l'acord vigent en aquesta matèria aprovat per l'entitat i que apareix a l'annex corresponent adjunt.

Retribucions per incapacitat temporal derivada de 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 l'inici de la incapacitat.

CAPÍTOL III. CONDICIONS PROFESSIONALS.

Article 23. Organització del treball.

Es facultat i responsabilitat del Consell Comarcal l'organització del treball que mitjançant els seus òrgans de direcció han d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de les tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació dels serveis.

La representació legal del personal del Consell Comarcal i dels seu organisme autònom, serà informada i consultada en les decisions de l'entitat que dins de les seves potestats organitzatives puguin tenir repercussions sobre les condicions substancials i col·lectives del treball dels seus empleats, d'acord amb la normativa vigent, garantint en tot moment la normativa aplicable en Prevenció de Riscos Laborals, de Seguretat i Salut del personal al servei del Consell Comarcal i del seu organisme autònom.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 24. El sistema d'ordenació dels recursos humans.

El Consell Comarcal es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat i serà de caràcter públic.

Seràn objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs, accés a la funció pública, promoció interna i planificació estratègica.

En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en el sistema d'ordenació de l'ocupació comarcal, en funció de les seves característiques es podrà ordenar la selecció, la formació i la mobilitat en base a l'esmentada agrupació.

Article 25. Oferta d'ocupació pública.

El Consell Comarcal en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regirà pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Durant la vigència d'aquest Acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal al Consell Comarcal i al seu organisme autònom es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin d'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública, que s'aprovin durant la vigència de l'Acord podran preveure que els convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 26. Reserva de places per a persones amb discapacitat.

El Consell Comarcal i el seu organisme autònom, prestaran els recursos necessaris per tal que les persones amb discapacitat puguin exercir els drets com a qualsevol ciutadà, d'acord amb el què disposa l'article 49 de la Constitució i així com ho estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels discapacitats.

Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones amb discapacitat, amb la finalitat de mantenir que el 2% de la plantilla de l'entitat es cobreixi per persones amb discapacitat que tinguin reconeguda la condició legal de discapacitat, es reservarà fins a un 7% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública en els termes i condicions que estableix el 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, quan així calgui per complir amb aquest percentatge.

Aquesta reserva podrà ser substituïda per la contractació administrativa amb empreses externes que treballin amb persones amb discapacitat o bé amb centres especials d'ocupació, d'acord amb el que determini en cada moment la normativa vigent en aquesta matèria.

Article 27. Selecció i accés.

Procés de selecció.

Els sistemes i procés de selecció seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments del Títol IV, capítol I, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

Accés i sistemes de selecció.

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

Dilluns, 25 de gener de 2016

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.

Contingut de les convocatòries.

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

- La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida pel seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria, la categoria professional i les funcions a desenvolupar.
- Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigít de coneixements de la llengua catalana.
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.
- Presentació de sol·licituds i terminis.
- Sistema selectiu.
- Proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.
- Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 28. Relació de llocs de treball.

La relació de llocs de treball del Consell Comarcal i el seu organisme autònom recollirà les següents especificacions:

- Denominació i enquadrament orgànic.
- Característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes (manual de funcions) i els factors del lloc (dedicacions especials, condicions de treball...).
- Els requisits exigits per ocupar-lo (titulació, formació...).
- La forma de provisió.
- Les característiques retributives.
- El nivell de classificació.

Amb anterioritat a l'aprovació de nous llocs de treball, l'entitat comunicarà als representants dels treballadors les seves característiques retributives i la forma de provisió del lloc, per al seu coneixement.

La definició dels llocs de treball i les seves funcions específiques seran facilitades per l'entitat a qualsevol empleat/da o representant dels treballadors que ho sol·liciti.

Article 29. Plantilla.

La plantilla serà la que en cada moment resulti més adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre el Consell Comarcal i el seu organisme autònom.

Article 30. Promoció interna.

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres del grup immediat superior. Els/les treballadors/es hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests i haver prestat serveis

Dilluns, 25 de gener de 2016

efectius, durant al menys dos anys com a personal fix o funcionari de carrera en Cossos o Escales del Grup de Titulació al qual pertanyi.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà sempre que sigui possible mitjançant concurs, subjecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de pertinença al grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 76 de la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Quan es desenvolupin funcions superiors, l'empleat tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball que efectivament desenvolupa sense que aquest fet suposi la consolidació administrativa de la situació.

Les promocions internes que afectin a la categoria d'auxiliar administratiu/va, es resoldran per un sistema mixt de valoració de mèrits i coneixements a determinar.

El Consell Comarcal comunicarà als treballadors/es a través del taulell d'anuncis i dels mitjans informàtics disponibles, la totalitat de les convocatòries públiques que convoqui.

Article 31. Carrera professional.

El Consell Comarcal i les organitzacions sindicals legitimades representants a la Mesa General de Negociació, promouran en la mesura que sigui possible, la creació d'un pla de carrera que abasti efectivament a tots els grups i categories en que s'organitza actualment l'entitat.

Article 32. Carrera horitzontal.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió en mòduls d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball. La carrera horitzontal té com a objectiu possibilitar la promoció en termes de reconeixement retributiu de la competència i experiència reconeguda en el desenvolupament de les funcions del lloc de treball. Els sistemes de valoració s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense afectació dels drets dels empleats públics. Aquesta progressió no suposa en cap cas un canvi de categoria.

Article 33. Provisió de llocs de treball.

La provisió de llocs de treball és el conjunt de sistemes a través dels quals es porta a terme la mobilitat dels treballadors/es per diferents llocs de treball al llarg de la seva vida administrativa. Els tipus de provisió són:

- De forma reglada i objectivada: el concurs (de mèrits i específic).
- De forma discrecional: la lliure designació.
- Adscripció forçosa: redistribució i reassignació d'efectius.
- De forma provisional: adscripció provisional i comissió de serveis.

La provisió de llocs de treball es portarà a terme mitjançant la convocatòria d'un concurs de mèrits entre el personal funcionari o laboral, segons s'escaigui pels requisits establerts en cada lloc de treball- de la pròpia entitat abans de procedir a la convocatòria d'un procés selectiu obert i a l'adscripció de funcionaris de nou ingrés mitjançant la modalitat d'assignació de primera destinació o contractació laboral indefinida fixa.

En tot cas es tindran en compte les previsions dels articles 16, 17 i 18 de l'EBEP per a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Sens perjudici de l'impuls dels sistemes de promoció indicats en els articles anteriors, la carrera professional s'articula també en base a l'ascens en l'estructura de llocs de treball. La provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 34. Concurs general.

El concurs és el procediment normal de provisió de llocs de treball i consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats i en el seu cas de les aptituds necessàries per al desenvolupament dels llocs convocats. En aquests concursos amb la finalitat d'avaluar les competències i habilitats dels candidats en relació amb els llocs a proveir, es pot establir la realització de les proves adequades.

Article 35. Concurs específic i lliure designació.

Els llocs d'especial responsabilitat i confiança es proveiran pel sistema de concurs específic o de lliure designació, segons indiqui la RLT per a cada cas.

Lliure designació.

És el procediment excepcional de provisió de llocs de treball que ha de fer-se mitjançant convocatòria pública i està acotat a alguns llocs de treball: els de caràcter directiu, els d'especial responsabilitat o que per la naturalesa de les seves funcions es determinin en la RLT.

Article 36. Adscripció als llocs de treball.

L'adscripció als diversos llocs de treball es realitzarà a través del procediment legalment establerts, d'acord amb l'estructura del Consell Comarcal i es seu organisme autònom atenent criteris de millor funcionament dels serveis i es comunicarà prèviament als representants del personal.

Als efectes de portar a terme una adequada optimització dels recursos humans, correspon a la facultat organitzativa del Consell Comarcal distribuir el personal en unitats, àrees o serveis per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi d'adscripció del lloc de treball.

Article 37. Traslats.

En el supòsit que sigui necessària la cobertura d'efectius, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de trasllats entre el personal que reuneixi les característiques del llocs requerits. Si després d'aquesta operació restessin places vacants, es procedirà a la redistribució d'ofici.

Es desenvoluparà per la Comissió Paritària de Seguiment l'aplicació dels sistemes de provisió de llocs que facilitin la mobilitat voluntària entre personal que ocupi llocs de treball amb iguals funcions, requisits d'ocupació i retribucions. Així mateix es podrà, per a determinades categories, realitzar convocatòries de mobilitat voluntària, per a cobrir els llocs vacants destinats a ser coberts mitjançant l'oferta pública d'ocupació, prèviament a la seva cobertura pel personal de nou ingrés.

El personal que ocupi llocs de treball singularitzats, quan resulti necessari per a garantir el funcionament dels serveis o per a una millor optimització dels recursos humans, podrà ser adscrit a llocs de treball diferents que corresponguin a la seva escala i categoria professional sempre que tinguin el mateix nivell de complement de destí i específic de responsabilitat i igual sistema de provisió.

El personal que, en els termes legalment previstos, resultin remoguts dels llocs de treball obtinguts per concurs seran adscrits provisionalment a altres llocs corresponents a la seva escala i categoria professional, amb el nivell de complement de destinació que hagin pogut consolidar com a grau personal, amb el nivell de complement específic de responsabilitat que, en el seu cas, tinguin assignats els nous llocs. En els casos en que la remoció sigui motivada per causes diferents a les de rendiment inadequat o insuficient conservaran, a més, les diferències perdudes en el concepte de complement específic com a complement personal transitori, absorbible en 10 anys a raó d'un 10% de l'import.

En el cas d'establiment de mesures de racionalització de plantilla, el Consell Comarcal informará a la Comissió de Seguiment de l'Acord respecte les necessitats que motiven les mesures i criteris a aplicar i negociarà el seu contingut.

El personal pot ser destinat a un altre lloc de treball de manera provisional per diferents motius, sense perjudicis econòmics ni professionals, en funció dels quals podem parlar de diversos tipus de mobilitat: mobilitat funcional, mobilitat geogràfica, mobilitat interadministrativa i permutes.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 38. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional implica un canvi de lloc i de funcions.

Encàrrecs de categoria superior.

Per necessitats del servei, l'Administració pot encarregar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior dins de la mateixa àrea funcional o, si és en una altra àrea funcional, en el grup immediatament superior. Aquesta situació comporta la reserva del lloc d'origen i dóna dret a la percepció de la diferència retributiva.

Aquest encàrrec no pot tenir una durada superior a 6 mesos durant un any o 8 durant un període de 2 anys per treballador/a.

Aquests treballs s'han de realitzar per torns rotatius entre tot el personal de la unitat afectada que reuneixin els requisits necessaris (titulació, etc.). El criteri per establir l'ordre de rotació serà pel mèrit i capacitat del personal.

Encàrrecs de categoria inferior.

Per necessitats peremptòries i imprevisibles, l'Administració pot encarregar al seu personal tasques corresponents a una categoria inferior dins de la mateixa àrea funcional o, si és en una altra àrea funcional, del grup immediatament inferior. A aquest treballador/a se li han de mantenir les retribucions.

Aquests encàrrecs han de ser pel mínim temps imprescindible i mai no poden superar els dos mesos per treballador/a afectat en un període d'un any.

Aquests encàrrecs s'han de realitzar per torns rotatius.

Protecció de la maternitat.

Quan una treballadora està embarassada, si l'avaluació de riscos realitzada revela un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora o del fetus, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball. Quan l'adaptació no sigui possible, la treballadora ha de desenvolupar un lloc de treball diferent compatible amb la seva situació. Aquesta situació s'ha de mantenir fins que la treballadora pugui reincorporar-se al seu lloc de treball d'origen.

En cap cas, aquest canvi del lloc de treball pot comportar una modificació de les condicions retributives de la treballadora.

Canvi de lloc per motius de salut.

L'Administració ha de garantir la protecció de la salut del seu personal, per tal que les seves característiques personals o les circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció i adaptació necessàries.

En el cas que l'adaptació no sigui possible, s'ha d'encarregar al empleat/da a l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar.

En qualsevol cas, l'adscripció restarà condicionada a l'existència de, com a mínim, un lloc de treball que es trobi:

- Vacant.
- Dotat pressupostàriament.
- De necessària cobertura.

Els complements de destí i específic del qual no siguin superiors als del lloc d'origen.

En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el/la treballador/a tindrà dret a percebre la diferència entre aquests i les que percebia, en un complement personal transitori absorbible al llarg de 10 anys a raó d'un 10% de l'import.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 39. Ocupació temporal.

Es voluntat del Consell Comarcal quan la legislació i les limitacions econòmiques ho permetin que els llocs de treball que actualment són ocupats amb caràcter temporal passin a ser coberts definitivament pels procediments legalment establerts.

Dins de la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a l'entitat es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa, en concret:

- Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal fix.
- Substitució transitòria dels titulars.
- Execució de programes de caràcter temporal.
- L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

En el cas del personal laboral temporal la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors.

Els processos de selecció que es seguiran per a l'ocupació temporal seran els que determini l'EBEP.

Per tal de cobrir els llocs de treball temporals i interins, generalistes o molt específics, el Consell Comarcal i el seu organisme autònom podran crear borses de treball a tal efecte. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanant.

Aquestes borses tindran una vigència màxima de 2 anys o menys si és substituïda per un nou procés selectiu.

L'ordre es seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés a la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

Els criteris d'exclusió de la borsa seran els següents:

- Renúncia del/de la candidat/a a formar part de la llista.
- L'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball, encara que el/la candidat/a no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del departament de recursos humans.
- La no superació de període de prova.
- Per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins.

Article 40. Formació.

El Consell Comarcal, d'acord a les seves disponibilitats pressupostàries, afavorirà la formació i reciclatge del seu personal.

En els cursos d'interès comarcal autoritzats a petició de el/la treballador/a, el Consell Comarcal abonarà a partir de l'aprovació del present Conveni, des del 30% fins el 50% dels drets de matrícula o anàlegs. Si la iniciativa correspon al Consell Comarcal, aquest abonarà el 100% de les despeses.

Per tal d'avaluar l'oportunitat del curs sol·licitat, es requerirà l'informe previ del coordinador/a d'àrea, o en el seu defecte del responsable del departament o servei, de la persona sol·licitant, i s'informarà a els/les representants del personal, per tal que la Gerència resolgui en conseqüència.

En ambdós casos, si els cursos es fan en horari laboral, el temps emprat no serà recuperable. En cas que el curs es celebri fora de la jornada laboral, serà compensable previ acord del treballador/a amb l'entitat.

Dilluns, 25 de gener de 2016

El Pla Anual de Formació (continguts, calendari, aplicació pressupostària) es definirà dins del marc de la Comissió Paritària abans de l'acabament de l'any en curs, i haurà de garantir la igualtat d'oportunitats de tot el personal al seu accés.

El personal del Consell Comarcal i del seu organisme autònom rebran la formació que en matèria d'igualtat de gènere s'estableixi dins de les mesures a aplicar en el pla d'igualtat de l'entitat.

CAPÍTOL IV. RÈGIM DISCIPLINARI, RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS I EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS.

Article 41. Règim disciplinari.

El règim disciplinari, codi de conducta i deures del personal d'aquest Consell Comarcal i del seu organisme autònom, s'ajustarà a la legalitat vigent, en concret a allò que en aquestes matèries regula l'Estatut Bàsic de l'empleat públic als títols III i VII.

El personal podrà ser sancionat mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

Són faltes lleus les següents:

- L'endarreriment, la negligència o la descurança en el compliment de les seves tasques.
- La incorrecció amb el públic, els companys o els subordinats.
- Les faltes no repetides d'assistència al treball sense causa justificada.
- L'incompliment de la jornada laboral sense causa justificada (tres vegades en un mes).
- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada (tres en un mes).
- El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis (si no comporta un perjudici greu).
- En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats.
- L'incompliment en matèria de tabaquisme en els llocs de treball.
- L'incompliment de normes o instruccions de prevenció de riscos laborals i/o la no utilització dels equips de protecció individual si no constitueix falta greu.

Són faltes greus les següents:

- L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i dels obligacions concretes del lloc de treball.
- La manca de disciplina en el treball o del respecte que s'ha de tenir als superiors, subordinats i resta de companys.
- La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents del servei.
- L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.
- Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada (3 faltes en un mes).
- La reincidència en les faltes lleus.
- La intervenció en un procediment administratiu quan existeixin motius d'abstenció establerts legalment.
- En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de les funcions que tingui assignades el/la treballador/a.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionats amb el servei o que causin danys a l'administració o als ciutadans.
- La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

Dilluns, 25 de gener de 2016

- La emissió d'informes i adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'administració o als ciutadans i no siguin constitutius de falta molt greu.
- La falta de rendiment que afecti al normal funcionament dels serveis i no sigui constitutiva de falta molt greu.
- L'incompliment injustificat de la jornada de treball (mínim 22 hores i 30 minuts en un mes per a jornades ordinàries de 37 hores i 30 minuts a la setmana, per a altres jornades s'aplicarà la part proporcional corresponent).
- La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- L'atemptat greu a la dignitat dels/de les empleats/des públiques o de l'administració.
- Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les tipificades a l'article 95.2 de l'EBEP i a l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 42. Sancions.

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 5 dies.
- Deducció proporcional de les retribucions per falta de puntualitat i d'assistència que constitueixin faltes lleus.

Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 6 dies a 60 dies.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de dos a quatre anys.

Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou fins a 1 any.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de cinc anys.
- Acomiadament disciplinari.

Article 43. Procediment sancionador.

La facultat per imposar sancions correspon al President/a per iniciativa pròpia o a proposta de la gerència o del/de la Responsable de cada àrea o servei.

Les sancions seran executives immediatament, sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, si bé caldrà dur a terme un procediment sumari amb audiència de l'interessat/da.

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia que un/a treballador/a hagi comès una acció que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser tramitat en el termini de 90 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat/da i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació, com a mesura de cautela.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 44. Expedient sancionador.

En l'expedient sancionador haurà de constar:

- Resolució d'incoació de l'expedient i nomenament d'instructor que durà a terme la fase d'instrucció del procediment.
- Notificació a l'interessat/da del plec de càrrecs, donant-li alhora un tràmit d'audiència i de presentació d'al·legacions.
- Sol·licitud d'informe dels representants dels treballadors/es, si es tracta de treballadors/es que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical o sempre que es tracti d'infraccions que puguin constituir faltes molt greus.
- Resolució de l'expedient disciplinari per part de l'òrgan competent.

Totes les sancions imposades per faltes greus o molt greus seran comunicades per escrit al treballador/a afectat/da, que haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació haurà de constar:

- Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- Data en què va tenir lloc.
- Referència a l'article de l'Acord o de l'EBEP que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- Qualificació de la falta.
- Sanció adoptada.
- Moment en que s'ha de fer efectiva.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via administrativa a la interposició de la demançada davant la jurisdicció laboral.

Per tot allò no previst en aquest procediment sancionador serà aplicable, amb caràcter supletori, el que disposa l'EBEP i l'Estatut dels treballadors, i la normativa autonòmica en matèria de funció pública que en el futur desplegui les previsions de la norma bàsica estatal.

Article 45. Prescripció i termini de les faltes i sancions.

Les faltes lleus prescriuen als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys, a partir de la data en què s'hagués comès la falta i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

Els terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de sis mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el/la treballador/a expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes lleus prescriuen a l'any, les imposades per faltes greus prescriuen als 2 anys i les imposades per faltes molt greus prescriuen als 3 anys. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des de la fermesa de la resolució sancionadora.

El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'hagi comès i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 46. Assetjament moral, laboral, sexual i per raó de gènere.

El Consell Comarcal i la representació del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del seu personal, compresa la protecció front a ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual, front a l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i on també es respecti la dignitat entre les relacions entre el personal i qualsevol altra persona pròpia o aliena amb relació a aquest Consell Comarcal.

En aquest sentit, ambdues parts acorden elaborar, en el sí del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol d'actuació on es reguli el procediment intern a seguir en aquests supòsits.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 47. Preavis i liquidació del personal funcionari.

Preavis i liquidació.

El/la treballador/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i s'haurà de registrar, degudament signada pel treballador/a, a l'entitat amb l'antelació següent:

- Plaça grup A1: un mes.
- Plaça grup A2: un mes.
- Plaça grup C1: quinze dies.
- Plaça grup C2: quinze dies.
- Plaça agrupació professional: quinze dies.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final de manera proporcional als dies s'hagi retardat aquest preavis.

La liquidació del personal consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

Article 48. Període de prova o de pràctiques.

El personal que s'incorpori al Consell Comarcal i al seu organisme autònom, tindrà com a període de prova o de pràctiques, el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de la titulació exigida per a l'ingrés a la plaça en qüestió.

- Grup A1: 4 mesos.
- Grup A2: 4 mesos.
- Grup C1: 2 mesos.
- Grup C2: 2 mesos.
- Agrupacions professionals: 1 mes.

En el cas que la persona hagi ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí, el període de prova o de pràctiques se suprimirà pel temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Article 49. Règim d'incompatibilitats.

El personal del Consell Comarcal i del seu organisme autònom és regirà per allò previst a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

CAPÍTOL V. CONDICIONS SOCIALS.

Article 50. Bestretes i avançaments.

Bestretes.

Podrà concedir-se una bestreta reintegrable sense interès a compte de les retribucions a percebre al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord que es trobin ocupant una plaça de plantilla de l'entitat en situació de servei actiu i d'alta en la nòmina.

La sol·licitud s'haurà de realitzar per escrit i no es podrà sol·licitar si resta pendent d'amortitzar cap altra bestreta o avançament de nòmina.

La seva concessió restarà subjecta a la l'efectiva dotació pressupostària aprovada anualment en el pressupost de l'entitat i que es reposarà a partir de les amortitzacions de les bestretes concedides.

Import màxim i reintegrament.

Aquesta bestreta no podrà excedir la quantia equivalent a tres mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres.

Dilluns, 25 de gener de 2016

El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat al llarg dels dotze mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. Aquest termini és pot ampliar sis mesos més fins a un total de divuit mesos amb caràcter excepcional.

Amb independència del termini màxim esmentat de dotze mensualitats, els beneficiaris de la bestreta podran cancel·lar la quantitat pendent en el moment que considerin adient o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries de Nadal i juny.

Procediment de sol·licitud.

Per afavorir la celeritat en el tràmit, totes les sol·licituds de bestreta que arribin al departament de Recursos Humans seran concedides amb un termini no superior a 15 dies.

Abans de resoldre les sol·licituds voluntàries dels interessats referides a la finalització o interrupció de la relació de servei amb la corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de les possibles bestretes concedides.

Cotització i retenció d'IRPF.

L'import de la bestreta es cotitzarà per la diferència entre l'interès pagat (0) i l'interès legal vigent en el període i se li aplicarà la retenció d'IRPF, al ser considerat retribució en espècie subjecte a ingrés a compte.

Avançament pagues extraordinàries.

En casos de necessitat es podrà sol·licitar un avançament del imports efectivament generats mensualment en concepte de pagues extraordinàries que suposarà el no abonament de la part de les pagues avançades en els mesos que ordinàriament correspongui realitzar-les.

Qualsevol modificació legal que suposi una afectació en l'abonament i/o l'import d'aquests conceptes retributius (pagues extraordinàries), suposarà l'aplicació directa sobre l'abonament i/o import, i per tant, la devolució dels imports avançats s'haurà d'ajustar i anirà a càrrec de les retribucions mensuals ordinàries fins la seva liquidació. En el cas de la supressió l'avançament tindrà la consideració de bestreta i s'aplicarà la seva regulació.

Article 52. Responsabilitat civil i assistència jurídica.

El Consell Comarcal ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil, amb la cobertura de fiances, defensa jurídica i costes processals, de tots els seus empleats/des, tant del Consell Comarcal com del seu organisme autònom, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/des portin a terme en relació amb les funcions assignades o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o in itinere. El Consell Comarcal es farà càrrec, per si mateix o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances establerta per a aquest propòsit, d'aquesta responsabilitat civil.

Queden exceptuats els casos en què l'empleat/da sigui condemnat com a responsable per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol, mala fe o per infracció o incompliment voluntari de normes.

El Consell Comarcal garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/des que la precisin a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei.

Article 53. Pòlissa d'assegurança d'accident professional.

El Consell Comarcal mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent del personal de plantilla del Consell Comarcal i del seu organisme autònom, per accident professional amb una cobertura de 24 hores. El personal afectat tindrà dret a unes indemnitzacions pels imports que s'assenyalen a continuació:

Garanties:

- Mort per accident: 30.000,00 EUR.
- Invalidesa permanent absoluta: 30.000,00 EUR.
- Gran invalidesa per accident: 25.000,00 EUR.

El Consell Comarcal remetrà una còpia a la representació legal del personal de la pòlissa vigent en cada moment.

Dilluns, 25 de gener de 2016

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 54. Seguretat i salut laboral.

El Consell Comarcal es compromet a promoure la seguretat i la salut dels seus empleats per mitjà de l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

En les matèries que afecten la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

Article 55. Drets i deures dels empleats públics.

A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, l'empleat té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el deure d'observar i posar a la pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

- Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- Rebre una formació adequada en salut laboral.
- Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

El Consell Comarcal ha de:

- Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats públics en aquesta tasca.
- Garantir una formació adequada en aquestes matèries als empleats de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos.
- Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 56. Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'entitat en matèria de prevenció de riscos.

El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan paritari i col·legiat segons recull l'art. 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals i està format pels delegats de prevenció d'una part, i igual nombre de representants de l'entitat de l'altre part.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà amb caràcter ordinari trimestralment i també de forma extraordinària a sol·licitud d'alguna de les representacions del mateix.

Són funcions d'aquest Comitè:

- Conèixer i participar en la programació anual de serveis de prevenció.
- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, realitzant a aquest efecte les visites que siguin necessàries.
- Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

Dilluns, 25 de gener de 2016

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

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants dels empleats públics en el Comitè de Seguretat i Salut tenen les garanties específiques reconegudes segons la legislació vigent.

En les reunions del Comitè hi poden assistir, amb veu però sense vot, els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

El Comitè establirà, si s'escau, un reglament de funcionament intern.

Article 57. Reconeixements mèdics.

Anualment, l'entitat ha de fer un reconeixement mèdic voluntari al personal, que ha de tenir en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat. El resultat que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada.

Article 58. Equips de Protecció Individual (EPI) i roba de treball.

El Consell Comarcal proporcionarà als seus empleats la roba de treball i els equips de protecció individual adequats a les feines que realitzin, considerant com tal qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat per l'empleat per que el protegeixi d'un o més riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut.

El departament de Recursos Humans portarà a terme el registre individualitzat de peces i equips lliurades a cada empleat.

Article 59. Farmaciola.

Cada centre de treball tindrà una farmaciola sanitària degudament equipada amb els productes sanitaris adients.

Article 60. Pla d'Igualtat.

De conformitat amb la disposició addicional vuitena d'ela Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les parts signants d'aquest Acord acorden l'aplicació del Pla d'Igualtat Intern del Consell Comarcal del Baix Llobregat i del Patronat Comarcal de Serveis a la Persona del Baix Llobregat, aprovat pel Ple del dia 16 de febrer de 2015, que es troba a disposició i consulta dels representants i de tot el personal, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública.

CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ.

Article 61. Llibertat sindical.

El Consell Comarcal garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Acord i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

A la signatura del present Acord els drets de negociació, participació, negociació col·lectiva, representació i de reunió estaran regulats al capítol II del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i al capítol IV de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic i a l'art. 10 del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Article 62. Exercici de les funcions sindicals.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical 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 Bàsic de l'empleat públic, el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la

Dilluns, 25 de gener de 2016

competitivitat, art. 10 "Reducció de crèdits i permisos sindicals" o a la normativa legal vigent que en el futur els substituïixin.

Article 63. Assemblea.

Estan legitimats a convocar assemblea, a més a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals:

- Els/les delegats/des de personal.
- Les juntes de personal.
- Els comitès d'empresa.
- Els/les empleats/des públics de l'entitat en número no inferior al 33% de la plantilla.

La convocatòria d'una assemblea, amb l'expressió de l'ordre del dia proposat, es comunicarà al Consell Comarcal amb un mínim de 48 hores d'antelació a la data de la mateixa. Si la comunicació es formula el dia anterior a un festiu, ha de comunicar-se a la vegada verbalment. Així mateix, si escau, es comunicarà la presència de persones que no pertanyin al Consell Comarcal o al seu organisme autònom.

La representació del personal serà la responsable del correcte desenvolupament de la mateixa. El lloc de l'assemblea serà el centre de treball, si les condicions ho permeten, i es celebraran fora de les hores de treball, excepte si hi ha acord amb l'entitat per realitzar-la en un altre horari.

ANNEX CONDICIONS ESPECÍFIQUES DEL PERSONAL LABORAL.

DISPOSICIONS PRELIMINARS.

1. Determinació de les parts que concerten aquest annex de condicions específiques del personal laboral.

Aquest annex de condicions específiques del personal laboral ha estat negociat pel Consell Comarcal del Baix Llobregat i el Comitè d'Empresa d'aquesta entitat i del seu organisme autònom, integrat per les organitzacions sindicals CCOO i UGT. Al personal laboral li seran d'aplicació les previsions generals contingudes en l'Acord de condicions comunes del personal del Consell Comarcal i del seu organisme autònom, amb les especificitats a continuació esmentades.

2. Àmbit personal i funcional.

L'àmbit personal i funcional d'aquest Annex és el del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Llobregat i del seu organisme autònom.

3. Àmbit temporal.

L'àmbit temporal és l'establert a l'art. 3 de l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats/des públics/ques del Consell Comarcal del Baix Llobregat i del seu organisme autònom així com les clàusules de garantia i indivisibilitat, que consten a l'art. 4 i 6 respectivament, de l'esmentat Acord.

4. Comissió Paritària de Seguiment i de Resolució de Conflictes.

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Annex es constituirà una Comissió Paritària per al Seguiment i Interpretació d'Acord, que estarà formada per 3 representants designats per l'Administració i 3 representants designats per les organitzacions sindicals signants. En la seva composició es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar els continguts de l'annex.
- b) Vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
- c) Desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Acord i s'assenyalin expressament en aquest.
- d) Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Acord.

Dilluns, 25 de gener de 2016

e) En cas de modificació total o parcial del seu articulat negociar el contingut de la modificació.

f) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el dimensionament de qualsevol àrea, un cop feta la comunicació als/a les representants dels treballadors/ores.

La Comissió ha de fer reunions ordinàries, com a mínim, amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari, en cas de raons d'urgència reconeguda, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions.

En cas de desacord que no s'hagi pogut resoldre en la Comissió Paritària de Seguiment, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió per mediació davant del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL) o del Tribunal Laboral de Catalunya.

DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Classificació professional.

La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funcions i unes competències, dins d'un sistema ordenat en grups professionals, el qual especifica el contingut de les prestacions de treball d'acord amb les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral. El grup professional podrà incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador/a.

En matèria de classificació professional s'aplicarà allò que disposen els articles 74 i 77 de l'EBEP i l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

Grups professionals.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació (a adequar en el moment de l'entrada en vigor de l'Espai Europeu d'Educació Superior en el marc de la Declaració de Bologna, d'acord amb el que estableix l'art. 76 de l'EBEP respecte de l'accés a places de personal funcionari de carrera), de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

Grup A1: Tècnics superiors. Títol universitari de Grau o equivalent.

Grup A2: Tècnics mitjans. Títol universitari de grau o equivalent.

Grup C1: Tècnics especialistes, tècnics auxiliars i comandaments intermedis. Títol de batxillerat o tècnic.

Grup C2: Auxiliars i personal especialitzat d'oficis. Títol de graduat en educació secundària obligatòria.

Agrupacions Professionals: Personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat, equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76 o capacitat provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació (promoció horitzontal i trasllat).

Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris a què fa referència l'article 76 de l'EBEP i que es troben recollits en l'apartat anterior, per a l'accés a les places de personal laboral del Consell Comarcal i dels seus organismes autònoms seguiran essent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor de l'EBEP.

Transitòriament, els grups de classificació existents a l'entrada en vigor de l'EBEP respecte del personal laboral que ocupa places reservades a aquells grups s'integraran en els grups de classificació professional de funcionaris previstos en l'article 76, d'acord amb les següents equivalències:

- Grup A: Subgrup A1.

- Grup B: Subgrup A2.

- Grup C: Subgrup C1.

- Grup D: Subgrup C2.

- Grup E: Agrupacions professionals a què fa referència la disposició addicional setena de l'EBEP.

Article 2. Estructura salarial i taula salarial retribucions bàsiques.

Les retribucions bàsiques del personal laboral seran:

- Salari base.

- Complement.

- Complement personal d'antiguitat (si escau).

Dilluns, 25 de gener de 2016

Complement personal d'antiguitat.

El personal laboral fix del Consell Comarcal i del seu organisme autònom tindrà dret a percebre un complement en concepte d'antiguitat pel temps treballat a qualsevol administració pública. Aquest complement s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets.

El personal interí, que ocupa vacant de plantilla, tindrà dret a percebre un complement en concepte d'antiguitat pel temps treballat al Consell Comarcal del Baix Llobregat des de la data d'interinitat d'aquesta plaça.

El complement d'antiguitat s'abonarà el primer dia del mes al de la data en que es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb l'últim dia del mes s'abonarà a partir del mes següent.

Taules retribucions bàsiques personal Consell Comarcal i Patronat Comarcal.

Personal laboral consell comarcal. Taula retribucions bàsiques 2015.

Categoria	Grup	Salari base	Compl.	Plus lloc	Total mensual
Tècnic/a superior	A1	1113,47	933,25		2.046,72
Tècnic/a mitjà/na	A2	910,17	962,12		1.872,29
Tècnic/a auxiliar	C1	867,97	812,79		1.680,76
Prospector/a	C1	947,62	568,33	164,81	1.680,76
Prospector/a campanya	C1	947,62	349,28		1.464,71
Administratiu/va	C1	867,97	812,79		1.680,76
Auxiliar administratiu/va	C2	845,81	559,56		1.405,37
Subalterns/peons	A. Prof	822,69	329,07		1.151,76

Personal laboral patronat comarcal. Taula retribucions bàsiques 2015.

Categoria	Grup	Salari base	Compl.	Plus lloc	Total mensual
Tècnic/a superior	A1	1275,94	933,25		2.209,19
Tècnic/a mitjà/na	A2	1.058,80	962,12		2.020,92
Tècnic/a auxiliar	C1	867,97	812,79		1.680,76
Administratiu/va	C1	867,97	812,79		1.680,76
Auxiliar administratiu/va	C2	845,81	459,81	101,61	1.407,23

Article 3. Excedències i suspensió de contracte.

Sens perjudici del que es disposa en els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors i de les disposicions regulades en aquest Acord de caràcter comú als empleats del Consell Comarcal i dels seus organismes autònoms, amb les especificitats que s'hi detallen, el personal té dret a la suspensió el contracte en el supòsit següent:

Excedència voluntària per interès particular.

El personal laboral fix i amb més d'1 any de servei efectiu al Consell Comarcal té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de 4 mesos i no més gran de 5 anys. Durant els dos primers anys d'excedència, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Aquest dret només es podrà exercir una altra vegada pel mateix treballador si ha transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 4. Període de prova.

El personal de nou ingrés restarà sotmès a un període de prova de la durada següent:

- Personal de categories corresponents als grups i subgrups A1 i A2: 4 mesos.
- Personal de categories corresponents als grups C1, C2: 2 mesos.
- Personal de categories corresponents a les Agrupacions professionals: 1 mes.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Article 5. Preavis del cessament.

El/la treballadora que vulgui cessar voluntàriament al Consell Comarcal o al seu organisme autònom haurà de comunicar-ho per escrit i presentar-ho per registre amb l'antelació mínima següent:

- Personal de les categories corresponents als grups i subgrups A1 i A2: 1 mes.
- Personal de les categories corresponents al grups C1, C2 i E: 15 dies.

L'incompliment d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que hagi deixat de preavisar.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.

El Consell Comarcal es compromet a efectuar una actualització del sistema de Relació de Llocs de Treball. Aquesta actualització haurà de realitzar-se al llarg d'un any a partir de la data de signatura del present Acord i comptarà amb la participació en el termes legalment establerts, de la representació del personal.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA.

El Consell Comarcal i la representació del personal en els termes legalment establerts, es comprometen a realitzar una revisió de l'estructura salarial actual corresponent al personal laboral de l'entitat, a realitzar-se al llarg d'un any a partir de la signatura del present Acord.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA.

El Consell Comarcal i la representació del personal es comprometen a negociar un procés de funcionarització per a tot el personal que reuneixi els requisits legalment establerts abans del 31 de desembre de 2016.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.

Ha estat objecte de negociació en aquest Acord la temporalitat d'aquells preceptes que per la vigent regulació actual no es permeten fixar lliurement a aquest Consell Comarcal com a administració pública. En el cas que es deroguessin les vigents disposicions o qualsevol altre en el futur les substituïssin i es retornés a la situació anterior a aquestes regulacions, sense cap limitació mínima, es retornarà a les condicions fixades al conveni pel període 2008-2011 aplicables al personal laboral i s'aplicarà la regulació corresponent al personal funcionari.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA.

Queda derogat el Conveni Col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Llobregat per al període 2008-2011 vigent amb anterioritat a l'aprovació d'aquest Acord, així com qualsevol altre disposició que pugui oposar-se, ser incompatible, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats, restant substituïts per aquest Acord de condicions comunes per al personal laboral i funcionari del Consell Comarcal del Baix Llobregat i del seu organisme autònom.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA. REGISTRE I PUBLICACIÓ.

Aquest Acord de condicions comunes es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'art. 38.8. de l'EBEP.

ANNEX ACORD RETRIBUCIONS SUPÒSITS D'INCAPACITAT TEMPORAL.

Primer. En el supòsit 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 el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Segon. En el supòsit d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà d'acord amb els percentatges màxims establerts al Reial Decret Llei 20/2012, d'acord amb el següent detall:

- Del primer al tercer dia, ambdós inclosos, es percebrà el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Dilluns, 25 de gener de 2016

- Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

- A partir del dia vint-i-unè, inclòs, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Tercer. En els supòsits excepcionals d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes a continuació detallats:

- Hospitalització i intervenció quirúrgica. S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació una permanència al centre hospitalari igual o superior a 24 hores.

S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, sempre i quan sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores.

Per acreditar aquests supòsits caldrà aportar la justificació mèdica, o el document expedit pel centre hospitalari corresponent.

- Malaltia greu. Tindran aquesta consideració les malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica i en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, així com les següents:

- Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- Malalties hematològiques greus.
- Malalties psiquiàtriques greus.
- Malalties cardiovasculars greus.
- Malalties de l'aparell respiratori greu.
- Malalties reumatològiques greus.

- Empleades públiques embarassades. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes derivades de l'embaràs, degudament acreditades de les empleades públiques embarassades es percebrà, 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 que va tenir lloc la incapacitat.

- Empleades víctimes de la violència de gènere. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, 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 que va tenir lloc la incapacitat.

Quart. Altres supòsits excepcionals.

- 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.

- Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

- Les indisposicions d'un dia degudament justificades pels serveis mèdics públics. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que l'empleat comuniqui i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest Acord.

Dilluns, 25 de gener de 2016

Cinquè. Gestió de les situacions d'incapacitat temporal.

La corporació regularà mitjançant circular les formes i terminis d'acreditació de les situacions d'incapacitat temporals als efectes de l'aplicació d'aquest Acord, de tot el qual n'informarà amb caràcter previ a la representació sindical.

Sisè. Àmbit d'aplicació.

Aquest acord serà d'aplicació al personal de plantilla al servei del Consell Comarcal del Baix Llobregat i del Patronat Comarcal de Serveis a la Persona del Baix Llobregat.

Setè. Entrada en vigor.

La present regulació entrarà en vigor el dia 15 d'octubre de 2012.

Amb la signatura d'aquest acord se suspenen els acords i convenis vigents que el contradiguin o s'hi oposin amb efectes del dia 15 d'octubre de 2012. La regulació que es conté en aquest Acord s'estableix amb caràcter de temporalitat fins que es restableixin les circumstàncies legals anteriors al règim jurídic vigent fruit de l'aplicació del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Barcelona, 21 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès