

EDICTE

CONVENI COL·LECTIU EXTRAESTATUTARI DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE Cerdanyola del Vallès - Ripollet - Montcada i Reixac

La Comissió Gestora de la Mancomunitat Intermunicipal Cerdanyola del Vallès-Ripollet-Montcada i Reixac en sessió ordinària de data 9 de novembre de 2017 va acordar aprovar el Conveni col·lectiu extraestatutari que es transcriu a continuació i que ha estat inscrit al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, en data 11 de desembre 2017, amb el codi 08101662172017.

“CONVENI COL·LECTIU EXTRAESTATUTARI DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE Cerdanyola del Vallès - Ripollet - Montcada i Reixac

Atès que la Mancomunitat actualment no disposa de representació unitària ni sindical, i es fa necessari un marc regulador específic de les condicions de treball del personal laboral d'aquesta Mancomunitat, prèvia negociació amb el conjunt del personal laboral de la Mancomunitat, s'adopta el següent conveni col·lectiu extraestatutari.

CAPÍTOL 1- DISPOSICIONS GENERALS

Art. 1 Àmbit territorial i personal

Les normes contingudes en aquest conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de la Mancomunitat Intermunicipal de Cerdanyola-Ripollet-Montcada, en endavant Mancomunitat, existents actualment.

El present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral que, amb relació jurídica laboral, presta serveis a la Mancomunitat.

Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest conveni el personal que desenvolupi llocs de treball d'alta direcció i el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

Art. 2 Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga.

Aquest conveni entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment per la Comissió Gestora de la Mancomunitat. La seva vigència serà de dos anys des de la data de la seva aprovació.

Aquest conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb una antelació d'un mes a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou conveni, aquest mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació.

Art. 3 Indivisibilitat del conveni

Aquest conveni té un caràcter indivisible a tots els efectes. En el supòsit que alguna part o precepte del conveni fos anul·lat per la jurisdicció o autoritat competent, aquest s'haurà d'adaptar per la qual cosa es facultarà a la Comissió Paritària, sense que això comporti una nova negociació del conveni dins de període de vigència pactada.

Art. 4 Comissió paritària i de seguiment

Es constitueix una comissió paritària amb funcions de seguiment, control i interpretació d'aquest conveni, amb la composició de dos representants dels treballadors i dos representants de la Mancomunitat.

També correspondrà a aquesta Comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs d'aplicació d'aquest conveni i qualsevol altre que se li atribueixi expressament.

La Comissió de seguiment es reunirà a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

Podran assistir a les reunions de la Comissió de seguiment assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió es formalitzaran en les corresponents actes.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les dues parts.

CAPÍTOL 2- CONDICIONS DE TREBALL

Art. 5 Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de la Mancomunitat i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

Art. 6 Classificació del personal laboral.

La classificació professional té per objecte l'assignació al treballador d'unes funcions dintre d'un sistema ordenat en grups i categories professionals que determina el contingut general de la prestació de treball d'acord amb les titulacions i aptituds professionals.

En matèria de classificació professional s'ha d'estar al que disposen els articles 22, 23 i 24 del Estatut dels Treballadors, i al pactat en aquestes normes reguladores.

En virtut de la funció a desenvolupar i de la capacitat e idoneïtat del treballador, quan per llei no sigui necessària l'exigència de titulació, el contracte haurà de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiència necessaris en relació amb les funcions a desenvolupar.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiències exigits per ingressar en ells:

Grup 1. Tècnics superiors. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació universitària de grau superior.

Grup 2. Tècnics mitjans. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de grau mig.

Grup 3. Tècnics especialistes. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de batxillerat o tècnic o equivalent.

Grup 4. Auxiliars i personal especialitzat. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de graduat en educació secundària obligatòria o equivalent o capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació

Grup 5. Agrupació professional. S'integren en aquest grup els treballadors que no requereixen estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu i tenen capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Art. 7 Període de prova

Les bases de selecció per proveir qualsevol lloc de treball podran establir un període de prova durant el qual s'avaluarà, mitjançant informe del Cap de personal de l'ajuntament que en aquell moment ostenti la Presidència de la Mancomunitat, l'adequació de la persona seleccionada al lloc de treball, de tal manera que si aquest fos negatiu, es resoldrà el contracte de treball, sense que el treballador tingui dret a cap indemnització o compensació econòmica. En cas contrari, si l'informe fos positiu, el treballador continuarà fins al moment en que s'hagi establert com a data de finalització en la resolució en què va ser contractat; o, si s'hagués realitzat la seva contractació com a treballador fix aquesta condició esdevindrà definitiva.

La durada del període de prova serà la següent:

Grup 1 i 2: fins a 6 mesos.

Grup 3,4 i 5: fins a 2 mesos.

Aquest període no s'establirà si la persona contractada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació laboral temporal.

El responsable directe de les tasques exercides per dit personal, serà el que dugui l'avaluació durant el període de prova i, durant aquest període, emetrà un informe que es trametrà al Cap de Personal abans de quinze dies de la seva finalització.

El període de prova quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, maternitat, paternitat, adopció o acolliment que, afectin al personal sotmès a aquest període de prova.

Art. 8 Període de preavís

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a la Mancomunitat amb l'anticipació que a continuació s'indica:

Treballadors adscrits als Grups 1 i 2: un mes.
Treballadors adscrits als Grups 3, 4 i 5: quinze dies.

La notificació del cessament voluntari s'haurà de realitzar mitjançant instància en el Registre general de la Mancomunitat.

L'incompliment dels dies assenyalats com a preavis, determinarà per al treballador la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Art. 9 Accés

L'accés a l'ocupació pública de la Mancomunitat és durà a terme mitjançant la superació de les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que el regula, de tal manera, que es garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir es concretarà mitjançant l'oferta pública d'ocupació anual.

La modalitat d'accés serà pel torn lliure o per promoció interna.

El sistema de selecció normal serà el de concurs-oposició sense perjudici de poder utilitzar qualsevol altre previst per la normativa sobre funció pública si a judici de la Mancomunitat resulta més adequat per seleccionar els aspirants.

Art. 10 Promoció

La promoció del personal laboral consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup de classificació professional a una categoria enquadrada en un grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup superior, tenir una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu en el grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

Art. 11 Formació professional

La formació professional i el reciclatge dels empleats/des d'aquesta Mancomunitat, s'haurà d'efectuar a través de les escoles d'administració pública dependents de la Generalitat de Catalunya, Diputació Provincial de Barcelona i altres Organismes Oficials.

El temps destinat a la realització de cursos de formació dirigits a la capacitació professional o l'adaptació a les exigències dels llocs de treball, i que hagin estat autoritzats prèviament per aquesta Mancomunitat, es considerarà temps de treball a tots els efectes, i es destinarà un màxim de 108 hores anuals de formació per a cada efectiu de la plantilla, per a aquestes accions formatives.

L'administració podrà determinar l'assistència obligatòria a aquelles activitats formatives necessàries per al bon desenvolupament de les tasques pròpies dels llocs de treball, prèvia informació i consulta amb la representació sindical, i en aquest cas la seva durada també es considerarà temps de treball a tots els efectes.

Art. 12 Treballs de superior o inferior categoria

La Mancomunitat podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adients

a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les seves retribucions.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin es podrà encarregar al treballador l'exercici de funcions corresponents a categoria professional superior a l'ostentada, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys. En tot cas, la realització de treballs de superior categoria donarà lloc a que el treballador cobri la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que correspondria per la funció que efectivament desenvolupi mitjançant un complement temporal de superior categoria.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria aquesta situació no podrà perllongar-se més del temps imprescindible per esmenar la circumstància especial que l'ha motivada. En cap cas, el desenvolupament d'aquests treballs d'inferior categoria suposarà una disminució de les retribucions.

Art. 13 Jornada i horari de treball

La jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de 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.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el nombre de dissabtes i diumenges de l'any, el nombre de vacances i el nombre de dies festius del calendari laboral. Aquest resultat, multiplicat per la jornada diària establerta amb caràcter general ens donarà com a resultat la jornada anual efectiva.

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 tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària d'acord amb el seu propi calendari laboral.

Atès que és un deure bàsic del treballador complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, obligatòriament ha de complir el seu horari, el seu incompliment podrà ser sancionat amb la corresponent deducció d'havers.

Art. 14 Calendari

D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es confeccionaran els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la Mancomunitat dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis dels tres ajuntaments que formen la Mancomunitat, per al coneixement del seu personal.

Art. 15 Vacances

El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies hàbils retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor.

Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en el període comprés entre els mesos de juny a setembre. A sol·licitud del

personal interessat, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats del servei.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural.

En el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa previ acord amb el responsable del servei, 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.

Art. 16 Descans

El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.

Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

S'establirà un període mínim de descans diari d'12 hores consecutives en el curs de cada període de 24 hores.

S'establirà per a cada període de 7 dies, un període mínim de descans ininterromput de 24 hores, a les que s'afegiran les 12 hores de descans diari establertes. Quan ho justifiquin condicions objectives tècniques o d'organització del treball, podrà establir-se un període mínim de descans només de 24 hores.

Art. 17 Permisos retribuïts

a) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i 5 dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

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

Es comptarà el dia del fet causant dins del còmput total dels dies laborals a gaudir, sempre que no es realitzi la jornada sencera de treball. Els dies es podran gaudir sense necessitat que siguin consecutius i dins els 10 dies següents a la data del fet causant. Per localitat s'entendrà la del municipi del lloc de treball.

Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

b) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i 4 dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

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

Es comptarà el dia del fet causant dins del còmput total dels dies laborals a gaudir, sempre que no es realitzi la jornada sencera de treball. Els dies es podran gaudir sense necessitat que siguin consecutius i dins els 10 dies següents a la data del fet causant. Per localitat s'entendrà la del municipi del lloc de treball.

Un dia, comptant el mateix del fet causant, per a la realització d'una intervenció ambulatoria o prova cruenta tant si és per l'empleat/da com si és per l'acompanyament d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

c) Trasllat de domicili sense canvi de residència: 1 dia. Per trasllat de domicili a una altra localitat dintre de la província, 3 dies laborals; per trasllat de domicili a una altra localitat fora de la província, 4 dies laborals.

d) Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que es determini legalment en aquesta matèria.

e) Per concorrer a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud en els centres oficials durant els dies de la seva celebració, per a altres proves d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

f) Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de la treballadora embarassada.

g) El personal que opti per l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

h) Per lactància d'un fill menor de 12 mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre progenitor, en el cas que els dos treballin.

Igualment es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

i) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats després del part, s'atorgarà un permís equivalent al temps d'hospitalització, fins a un màxim de 12 setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat. Es comptarà el dia del fet causant dins del còmput total dels dies laborals a gaudir.

m) 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 (com les tutories escolars dels fills menors d'edat). Es considerarà, 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 deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, es podrà autoritzar com a màxim 2 dies, prèvia acreditació en cada cas de la causa de la petició d'aquest permís.

n) Per matrimoni, o per constitució de parella de fet del propi treballador acreditada d'acord amb la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. S'haurà de sol·licitar aquest permís amb 15 dies d'antelació al seu gaudiment.

o) Permís de maternitat. Té una durada de 20 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de 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. Pel període no comprès dins la prestació directa de la Seguretat Social, la retribució serà a raó de salari real.

p) Permís per paternitat, el progenitor o progenitora que no gaudeixi 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 del menor o la menor adoptat o acollit a al 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.

q) Permís per paternitat. Té una durada de 4 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.

r) El permís per situacions de violència de gènere, per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix les empleades municipals víctimes de violència de gènere sobre la dona, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional de retribucions, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent en cada cas.

s) El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebut les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la

cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

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

t) Permís per matrimoni d'un familiar

El personal tindrà dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

u) Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

v) Per malalties o accidents de l'empleat/da que no donin lloc a incapacitat temporal, o visites mèdiques de l'empleat/da o acompanyament de parella o d'altres familiars no contemplades per altres supòsits legals, es podrà disposar de 56 hores de permís a l'any.

La no incorporació al treball per indisposició s'haurà d'avisar de forma immediata al responsable del departament, excepte en els casos molt greus que impossibilitin aquesta comunicació.

x) Permís per assumptes personals

El personal pot disposar de 6 dies de permís per assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

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 personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Art. 18 Llicències retribuïdes

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

Art. 19 Permisos i llicències no retribuïdes

- a) El permís sense retribució per a atendre a 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.
- b) Es poden concedir al personal laboral licències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.
- c) Es poden concedir al personal laboral licències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Art. 20 Reducció de jornada

Les reduccions de jornada 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.

A) El personal podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) 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.

- d) Les dones 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 setzena 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.

Fora dels supòsits anteriors, per raons de guarda legal, quan es tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, tindrà dret a la reducció de la seva jornada laboral, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui. Tindrà el mateix dret el personal que necessiti encarregar-se de la 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 activitat retribuïda.

B) Per ser precís atendre la cura d'un familiar de primer grau, el personal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix dret causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

C) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada 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.

Art. 21 Excedències

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 reintegració 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 finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finaliment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i de consolidació del grau personal. 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.

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

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i de consolidació del grau personal. 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.

c) L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar pel personal laboral, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

d) L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les treballadores que siguin víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens

perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre 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 des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

CAPÍTOL 3 - CONDICIONS ECONÒMIQUES

Art. 22 Estructura salarial

Les retribucions del personal laboral al servei de la Mancomunitat tenen l'estructura següent:

- a) Sou: és la quantitat que correspon a cada grup de classificació professional. La seva quantia serà la fixada a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat segons els següents imports i d'acord amb les següents correspondències: al personal del Grup 1 li correspon la quantia del subgrup A1 dels funcionaris, al personal del Grup 2 la del subgrup A2, al personal del Grup 3 la del subgrup C1, al personal del Grup 4 la del subgrup C2 i al personal del Grup 5 la de les Agrupacions professionals.
- b) Complement de lloc de treball: és aquella part de la retribució fixada en funció de les característiques del lloc de treball que de manera efectiva desenvolupa el treballador i en atenció a elements objectius com especial dedicació, complexitat, iniciativa i responsabilitat.
- c) Triennis: L'antiguitat s'abonarà per triennis corresponent a una quantia igual per a cada grup per cada tres anys de servei efectiu en qualsevol administració pública en el grup corresponent. La seva quantia serà la fixada a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat segons els imports i d'acord amb les correspondències establertes a l'apartat a).

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en que compleix el seu venciment.

- d) Pagues extraordinàries: Seran dues a l'any, per un import cadascuna d'una mensualitat íntegra, excepte que la normativa prevegi el contrari. Els períodes de meritació seran de l'1 de gener al 30 de juny i de l'1 de juliol al 31 de desembre. Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació.

Art. 23 Retribucions dels treballs per serveis extraordinaris

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Els serveis extraordinaris es compensaran en temps de descans, i només quan, per motius de servei, no es puguin compensar en temps de descans, es compensaran econòmicament.

En cas que les hores s'hagin de compensar econòmicament els preus estipulats seran els següents, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

- Hora extra normal = preu hora treballador + 75%

- Hora extra festiva i/o nocturna = preu hora treballador+100%

En cas que les hores es compensin en temps de descans, es farà segons les següents equivalències, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

Serveis extraordinaris realitzats en dies laborals : 75% d'increment

Serveis extraordinaris realitzats en diumenges, festius i nocturnes : 100 % increment.

La compensació s'haurà de dur a terme dins del mateix any de realització de les hores extraordinàries, exceptuant les realitzades durant el mes de desembre que es compensaran durant el mes següent.

Art. 24 Indemnització per raons del servei

El personal d'aquesta corporació que hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball, en els termes i condicions que preveu el R.D. 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raons del servei, tindrà dret a les indemnitzacions per raons del servei, que aquesta norma preveu, o les que en el futur la substitueixin.

En els desplaçaments que per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat, s'abonarà 0.23 € per quilòmetre o l'import del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatges d'autopistes si fossin necessaris.

Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat haurà de justificar la despesa realitzada presentant els justificants de pagaments.

Art. 25 Factor de dedicació

Juntament amb els complements retributius fixes vinculats a cada lloc de treball, d'acord a l'art. 20 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació del desenvolupament dels seus empleats, mitjançant procediments que mesurin i valorin la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats.

L'import total del factor dedicació es vincularà a la presència efectiva del personal, el rendiment i la conducta professional per un import anual de 1.400 € (mil quatre-cents euros) anuals, en funció a la meritació trimestral i que es pagarà en dues vegades, el mes de març (referit als dos períodes trimestrals de juliol- setembre i octubre - desembre) i el mes de setembre (referit als dos períodes trimestrals de gener – març i abril- juny), i que anirà condicionat a l'absentisme individual per cada trimestre segons el barem següent:

Entre 0 i 2 dies laborables	100 % de complement	
Amb 3 dies laborables	80 %	“
Amb 4 dies laborables	60 %	“
Amb 5 dies laborables	40 %	“
Més de 5 dies laborables	0 %	“

Dintre d'aquest absentisme individual es tindrà en compte els dies de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, les 56 hores per permisos a justificar contemplats en l'art.12 del conveni, i els dies d'absència al treball injustificats. No descomptaran els dies d'IT derivats d'hospitalització i/o intervenció.

En cas que un període d'IT s'encavalqui en dos trimestres els dies de forma íntegra es computaran en el segon trimestre sense afectar al primer.

Per al personal subjecte a la realització de jornada diferent a l'ordinària el Servei corresponent haurà d'informar prèviament al servei de Recursos Humans sobre els dies laborables afectats per la situació d'incapacitat temporal (IT).

Al personal que per motiu de faltes de puntualitat al treball sigui sancionat, se li aplicarà per cada sanció una reducció d'un 10% sobre el percentatge de paga que li correspongui, segons l'aplicació del barem anterior.

Qualsevol situació que determini la variació, interrupció o cessament en la prestació de serveis com ara supòsits de llicències no retribuïdes per assumptes propis, excedències, sancions disciplinàries de suspensió de funcions, el complement serà proporcional al temps efectiu de prestació de serveis.

Restarà exclòs de l'aplicació d'aquest article el personal contractat mitjançant qualsevol tipus de convenis o subvenció amb la Generalitat, Diputació o altre institució pública, escola taller, plans d'ocupació, personal eventual, funcionaris en pràctiques o similar.

Art. 26 Ajudes de caràcter social

a) S'abonarà en concepte de subvenció a pares amb fills/es amb disminucions psíquiques, físiques i/o sensorials, la quantitat mensual de 213,62 € per cada fill/a que reuneixi aquestes condicions.

b) Pel concepte de natalitat, l'empleat/da de la Mancomunitat percebrà, d'una sola vegada, la quantitat de 108,60 €. Aquest complement serà per cada naixement de fill/a.

c) Per noces, la Mancomunitat abonarà a l'empleat/da la quantitat de 75,17 €.

d) El document acreditatiu que permetrà la sol·licitud de la seva concessió, serà la fotocòpia de la inscripció en el Registre Civil.

e) Per poder pal·liar les despeses que podrien ocasionar la retirada del permís de conduir a qualsevol empleat/da de la Mancomunitat com a conseqüència de l'exercici 23 de funcions de caràcter municipal, la Mancomunitat abonarà una compensació econòmica mensual de 42,94 €, per un període màxim de 6 mesos. No obstant això, la concessió definitiva d'aquesta quantitat estarà supeditada a l'Expedient Administratiu que li sigui instruït i, al seu resultat.

f) A tot aquell personal que, amb motiu del càrrec que ocupi, es vegi obligat a disposar del permís de conduir per al desenvolupament de les seves funcions, la Mancomunitat li reemborsarà les despeses ocasionades amb motiu de la renovació periòdica del mateix, excloses les despeses derivades de gestores i/o similars.

g) S'estableix un ajut social als empleats/des que arribin a 25 i 35 anys de servei efectiu en la Mancomunitat, tenint en compte a aquests efectes, els períodes prestats en altres Administracions. L'ajut social és de 23 i 34 dies laborals de permís retribuït, respectivament, que l'empleat/da pot gaudir una sola vegada i no podrà acumular-se al període de vacances. L'empleat/da, a la seva elecció, decidirà si gaudeix d'aquest ajut en descans o, percep la compensació en forma econòmica, podent optar, així mateix, per l'aplicació en forma mixta, és a dir, part en descans i part en compensació econòmica.

Art. 27- Fons d'acció social

El Fons d'Acció Social tindrà les característiques següents:

1. En règim de prestacions complementàries, el Fons d'Acció Social farà front a les seves prestacions, des d'una aplicació pressupostària especial de 2.500,00. En cap cas la consignació econòmica significa fons a repartir. Els possibles romanents que poden quedar com a saldo al finalitzar el període de còmput, es reintegraran al pressupost de la Mancomunitat perquè se'ls doni el destí que pugui correspondre.
2. Els acords relatius a l'aplicació del Fons seran adoptats per l'organisme competent de la Mancomunitat, a través d'informe de la Regidoria de Recursos Humans i Organització, a proposta de la Comissió Paritària.
3. El Fons d'Acció Social s'entendrà com a prestacions de tipus complementari.

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

D'aquestes prestacions es beneficiaran tot el personal actiu que acrediti un període de permanència igual o superior a 1 any en el període en què s'iniciï el termini de presentació de sol·licituds. Restarà exclòs d'aquests fons social el personal contractat mitjançant qualsevol tipus de conveni o subvenció amb la Generalitat, Diputació o altre institució pública, escola-taller, plans d'ocupació, personal eventual, personal directiu, funcionaris/àries en pràctiques o similar.

També seran beneficiaris/àries d'aquest apartat del Fons d'Acció Social:

- a) El/la cònjuge del/la empleat/da o parella de fet, sempre que aquest/a no presti serveis remunerats, ni rebí prestacions de cap tipus.
- b) Els/les fills/es menors d'edat i majors que estiguin discapacitats/des, figurin al seu càrrec i no desenvolupin activitat retribuïda. Aquests beneficis es fan extensius així mateix a fills/es menors de 30 anys que es trobin en atur i convisquin amb el/la sol·licitant.

Quan l'empleat/da sol·liciti prestacions d'aquest apartat del Fons Social, haurà d'acreditar fefaentment la seva situació familiar respecte al número de fills/es a efectes d'aplicar el barem que s'estableixi en l'apartat 2.B) d'aquest article.

Per acreditar la situació familiar respecte al número de fills/es menors d'edat, s'haurà d'aportar fotocòpia del llibre de família. En el supòsit de fills/es majors de 18 anys i menors de 30, o majors de 30 anys amb discapacitat, serà necessari justificar que aquests/es conviuen amb el sol·licitant i que no es dediquen a cap activitat retribuïda, mitjançant certificat de convivència i certificat de l'Oficina de Treball de la Generalitat, i en el supòsit de major de 30 anys amb discapacitat, a més a més el certificat acreditatiu corresponent a aquesta situació.

Quan l'empleat/da presenti factures corresponents a les persones beneficiàries anteriorment esmentades, s'haurà d'aportar la documentació necessària que deixi suficientment acreditada aquesta situació:

- Supòsit de cònjuges o parella de fet:

- Llibre de família per acreditar la situació familiar i número de fills, o certificat de convivència per a parelles de fet.
- Certificat de l'OTG, i Seguretat Social per acreditar la no percepció de prestacions econòmiques.

- Supòsit de fills menors o majors d'edat discapacitats i fills menors de 30 anys en atur.
Serà necessari aportar la mateixa documentació que la ressenyada anteriorment en el supòsit de sol·licitud de prestació per factures del propi treballador.

D'aquests documents, els que es considerin necessaris s'hauran acompanyar mitjançant fotocòpies compulsades que quedaran incorporades a la sol·licitud. Tot allò sense perjudici que l'interessat/da pugui aportar algun altre tipus de documentació que pugui acreditar la situació plantejada.

4. Les quantitats que han d'abonar-se per aquest concepte seran les resultants d'aplicar a les factures que presentin les persones interessades, el barem següent:

a) Segons el nivell salarial:

NIVELL I	10 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 2.500 EUROS
NIVELL II	24 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 2.100 EUROS
NIVELL III	40 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 1.700 EUROS
NIVELL IV	55 PUNTS: NIVELLS SALARIALS SUPERIORS A 1.400 EUROS
NIVELL V	75 PUNTS: NIVELLS SALARIALS INFERIORS O IGUALS A 1.400 EUROS

b) Segons la situació familiar:

AMB 1 FILL	10 PUNTS
AMB 2 FILLS	15 PUNTS
AMB 3 FILLS	20 PUNTS
MÉS DE 3 FILLS	25 PUNTS
EMPLEAT/ADA AMB DISCAPACITAT IGUAL O SUPERIOR AL 33%	10 PUNTS

La suma dels punts, segons nivell salarial i situació familiar que obtingui l'empleat/da que sol·liciti la prestació és el percentatge de la factura presentada a la Mancomunitat, que percebrà aquell/a.

Les prestacions que s'inclouen dintre d'aquesta ajuda són les que es desglossen a continuació i en totes aquelles, la periodicitat serà anual.

PRESTACIÓ	LÍMIT
MUNTURES D'ULLERES	127 EUROS
VIDRES I LENTS	222 EUROS

APARELLS AUDITIUS	509 EUROS
APARELLS ORTOPÈDICS	509 EUROS
ODONTOLOGIA	1.232 EUROS
MATRÍCULA D'ESTUDIS UNIVERSITATS PÚBLIQUES SOLS PER A L'EMPLEAT/DA	509 EUROS
LLIBRES DE TEXT I L·LICÈNCIES DIGITALS (*)	222 EUROS
ESCOLA BRESSOL	600 EUROS

(*) ENSENYAMENT OBLIGATORI. NO S'INCLOUEN ELS QUADERNS I/O MATERIAL ESCOLAR, NI EQUIPS INFORMÀTICS.

Per fer ús d'aquest dret, l'empleat/da, a petició de la Mancomunitat, ha d'acreditar que el servei pel qual sol·licita la prestació no sigui inclòs com a tal per la Seguretat Social, o per la pròpia Mancomunitat per altra via i, cas d'estar-ho, que s'ha sol·licitat i no cobert. Per casos de tractaments alternatius, serà precís un informe del metge de capçalera o especialista del ICSS, i en el cas que siguin acceptats per al FAS, tindran un límit de 300 euros.

En les factures per operacions oftalmològiques només s'acceptaran les del/la propi/òpia empleat/da, amb un límit de 600 euros.

Els barems s'establiran del total de les factures presentades. D'aquí s'aplicaran els límits establerts per a cada prestació. Per aquest apartat del Fons d'Acció Social, l'empleat percebrà en xifres finals pel conjunt de prestacions, com a màxim, la quantitat de 1.250 euros.

Qualsevol situació que pugui sorgir i que s'aparti de les fixades en aquest text, serà resolta per l'organisme competent, sol·licitant informe a la Comissió Paritària.

L'assignació i repartiment del Fons d'Acció Social, serà efectuada en el primer trimestre de cada any, per la qual cosa, durant el mes de gener s'admetran totes les sol·licituds que al respecte puguin formular els empleats.

Esgotat el termini de presentació, juntament amb la Comissió Paritària, s'elaborarà la llista definitiva d'empleats afectats que haurà d'aprovar l'organisme corresponent de la Mancomunitat.

Aquesta llista haurà de contemplar la totalitat de sol·licituds i les quantitats que, d'acord amb la seva situació personal i familiar, correspondrà a cada empleat/da.

En el supòsit que l'empleat/da faci reducció de jornada, el nivell salarial a tenir en compte serà, el del lloc de treball que ocupi a jornada sencera.

S'inclouran totes les factures correctament presentades. En el cas que en aquesta situació la dotació del Fons d'Acció Social no pugui cobrir el total de la llista, a la quantitat que definitivament correspongui a l'empleat/da, se li aplicarà el coeficient necessari perquè el repartiment del Fons d'Acció Social arribi proporcionalment a tots els/les sol·licitants.

Durant la vigència del conveni es crearà una comissió de treball per a l'estudi de les diferents propostes referents al fons social, per introduir les modificacions oportunes, per a la prestació directe dels serveis i diluir en part la percepció econòmica homogènia, a fi d'afavorir a aquelles persones que més ho necessitin. En funció de les conclusions a què s'arribi, s'estudiarà l'increment de la quantitat per aquest concepte.

Art. 28 – Prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal

Les situacions d'incapacitat temporal de l'empleat/da de la Mancomunitat seran complementades per la Corporació de la manera següent:

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, s'aplicaran els complements màxims de cada tram permessos per la normativa vigent, i condicionats a la col·laboració del personal amb el servei mèdic d'incapacitat temporal de la Mancomunitat, trams que es detallen a continuació:

- Del dia 1 al dia 3, complement fins arribar al 50% de les retribucions
- Del dia 4 al dia 20, complement fins arribar al 75% de les retribucions
- Des del dia 21, complement fins arribar al 100% de les retribucions

Sense descompte la situació d'incapacitat temporal que derivi de contingències professionals (accident de treball o *in itinere* o malaltia professional), la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà des del primer dia fins al 100% de les retribucions del personal.

Amb caràcter excepcional i degudament justificat, es complementarà fins al cent per cent de les retribucions del personal i des del primer dia de baixa, quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes vinculades a les malalties o supòsits contemplats a continuació, i si s'escau, d'altres similars que el servei mèdic de gestió de la IT de la Mancomunitat pugui determinar, atenent a la gravetat de la malaltia i a l'anàlisi individualitzat de cada cas.

Supòsits excepcionals que donen dret al 100% des del primer dia de la baixa

- Situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica.
- Situacions d'incapacitat temporal derivades de processos oncològics.
- Situació d'incapacitat temporal derivada d'exploracions diagnòstiques invasives.
- Situacions de violència de gènere (acreditada per qualsevol mitja previst a l'art. 23 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, mesures d protecció integral contra la violència de gènere), sempre que el servei mèdic en tingui coneixement.
- Malaltia comuna durant l'estat de gestació, encara que no donin lloc a una situació de risc durant l'embaràs.
- Situacions d'incapacitat temporal que afecti a personal amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33%, sempre que la incapacitat temporal sigui conseqüència directa de la discapacitat.
- 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.
- Malalties infectocontagioses quan, per motiu del seu lloc de treball, l'empleat/ada pugui posar en situació de risc altres persones (usuari/àries del servei, altre personal, etc.).
- 10 dies a l'any de baixa mèdica d'IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs.

j) Els processos d'IT a causa de les següents patologies:

- Salut mental: psicosi, esquizofrènia, paranoia o quadres depressius majors crònics.
- Les contingudes al llistat de malalties greus del RD 1148/2011, de 29 de juliol, establert pel sistema de la Seguretat Social (veure Annex I).
- Les malalties incloses en Decret 203/2015, de 15 de setembre, pel qual es crea la Xarxa de Vigilància Epidemiològica de Catalunya (veure Annex II).

** El primer procés de situació d'incapacitat temporal de l'any en curs, que derivi de contingències comunes, es complementarà al 100% per aquelles baixes d'IT que no superin els 7 dies naturals.

** En els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaran al 100%, aquells derivats dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

Els empleats/des municipals estan obligats/des a presentar a l'empresa de seguiment de les baixes laborals els informes mèdics que justifiquin degudament les situacions d'incapacitat temporal. Els comunicats de baixa i posteriors confirmacions s'hauran de presentar durant els tres dies següents a l'inici de la situació, per qualsevol mitjà possible: correu, fax, a través de familiars o companys/es, etc., sens perjudici de la comunicació telefònica de manera immediata, sempre que aquesta sigui possible.

Durant el període d'incapacitat temporal per contingències comunes, els serveis mèdics de gestió de la IT de la Corporació, mitjançant facultatius especialitzats, duran a terme les consultes i visites per comprovar l'estat de salut dels empleats/des de la Mancomunitat.

Davant la negativa o inassistència de l'empleat/da a les visites mèdiques o consultes corresponents, decaurà el dret al cobrament de la prestació complementària d'incapacitat temporal, a partir del moment en què el servei mèdic informi per escrit al servei de Recursos Humans d'aquesta situació.

Les cartes certificades enviades per l'empresa de seguiment de la IT al personal en situació de baixa que siguin retornades pel transcurs del temps de l'avis de recollida per l'oficina de correus, sense que el/la interessat/da en situació d'IT hagi anat a recollir-les, serà causa justificant de no col·laboració i, per tant, decaurà el dret al cobrament de la prestació complementària d'IT.

Annex II: Llistat d'enfermetats greus del RD 1148/2011, de 29 de juliol, establert pel sistema de la Seguretat Social

Oncologia:

1. Leucèmia linfooblàstica aguda.
2. Leucèmia aguda no linfooblàstica.
3. Linfooma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepàtics.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.

12. Otras neoplasias graves.
- II. Hematología:
 13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
 14. Neutropenias constitucionales graves.
 15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
- III. Errores innatos del metabolismo:
 16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
 17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
 18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
 19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
 20. Alteraciones glicosilación proteica.
 21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
 22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
 23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.
- IV. Alergia e inmunología:
 24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
 25. Asma bronquial grave.
 26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
 27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
 28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
 29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
 30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.
- V. Psiquiatría:
 31. Trastornos de la conducta alimentaria.
 32. Trastorno de conducta grave.
 33. Trastorno depresivo mayor.
 34. Trastorno psicótico.
 35. Trastorno esquizoafectivo.
- VI. Neurología:
 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
 38. Lesión medular severa.
 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rassmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
 40. Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.
- f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
- 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
- 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálisis cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplejia.
- VII. Cardiología:
 - 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
 - 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
 - 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
 - 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
 - 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
 - 51. Trasplante cardíaco.
- VIII. Aparato respiratorio:
 - 52. Fibrosis quística.
 - 53. Neumopatías intersticiales.
 - 54. Displasia broncopulmonar.
 - 55. Hipertensión pulmonar.
 - 56. Bronquiectasias.
 - 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteínosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
 - 58. Trasplante de pulmón.
 - 59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX. Aparato digestivo:
 - 60. Resección intestinal amplia.
 - 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
 - 62. Diarreas congénitas graves.
 - 63. Trasplante intestinal.
 - 64. Hepatopatía grave.
 - 65. Trasplante hepático.
 - 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X. Nefrología:
 - 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
 - 68. Trasplante renal.
 - 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
 - 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
 - 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
 - 72. Tubulopatías de evolución grave.
 - 73. Síndrome de Bartter.
 - 74. Cistinosis.
 - 75. Acidosis tubular renal.
 - 76. Enfermedad de Dent.

77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.
- XI. Reumatología:
 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
 85. Lupus eritematoso sistémico.
 86. Dermatomiositis juvenil.
 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
 88. Esclerodermia sistémica.
 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.
- XII. Cirugía:
 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
 93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
 94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
 95. Cirugía del politraumatizado.
 96. Cirugía de las quemaduras graves.
 97. Cirugía de los gemelos siameses.
 98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
 99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
- XIII. Cuidados paliativos:
 100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.
- XIV. Neonatología:
 101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.
- XV. Enfermedades infecciosas:
 102. Infección por VIH.
 103. Tuberculosis.
 104. Neumonías complicadas.
 105. Osteomielitis y artritis sépticas.
 106. Endocarditis.
 107. Pielonefritis complicadas.
 108. Sepsis.
- XVI. Endocrinología:
 109. Diabetes Mellitus tipo I.

ANNEX II

Malalties de declaració obligatòria

Botulisme

Brucel·losis

Campilobacteriosis*

Carboncle

Còlera

Criptosporidiosis*

Dengue

Diftèria

Encefalitis transmesa per paparres

Encefalopaties espongiformes transmissibles humanes (inclou la variant de la malaltia de Creutzfeldt-Jakob)

Febre del Nil occidental

Febre exantemàtica mediterrània

Febres hemorràgiques víriques (Ebola, Marburg, Lassa i altres)

Febre groga

Febre Q

Febre intermitent transmesa per paparres

Febre tifoide/febres paratifoide

Giardiosis

Grip/grip humana per un nou subtipus de virus

Hepatitis A

Hepatitis B

Hepatitis C

Herpes zòster

Hidatidosis

Infecció per *Chlamydia trachomatis* (se n'exclou el limfogranuloma veneri)

Infecció gonocòccica

Infecció per *E. coli* productora de toxina Shiga o Vero

Legionel·losis

Leishmaniosi

Lepra

Leptospirosi

Limfogranuloma veneri

Listeriosis

Malaltia invasora per *Haemophilus influenzae* tipus b

Malaltia invasora per *Haemophilus* (altres serotips)

Malaltia meningocòccica

Malaltia pneumocòccica invasora

Malaltia pel virus del chikungunya

Oftàlmia neonatal per clamídia

Oftàlmia neonatal per gonococ

Pneumònia neonatal per clamídia

Paludisme

Parotiditis

Pesta

Ràbia

Rubèola

Rubèola congènita

Salmonel·losis (se n'exclou la febre tifoide i paratifoide)

SARS

Shigel·losis

Sífilis
Sífilis congènita
Tètanus/tètanus neonatal
Tos ferina
Toxoplasmosi congènita
Triquinosis
Tuberculosis
Tularèmia
Varicel·la
Verola
VIH/sida
Xarampió
Yersiniosis
Clostridium botulinum
Corynebacterium diphtheriae
Escherichia coli O157:H7
Virus de les febres hemorràgiques (inclou el virus de l'Ebola, virus de Marburg, virus de la febre de Lassa i altres)
Virus de la febre groga
Haemophilus influenzae tipus b
Legionel·la
Neisseria meningitidis
Poliovirus
Coronavirus associat amb SARS
Vibrio cholerae
Virus de la ràbia
Virus de l'hepatitis A
Virus de la rubèola
Virus del xarampió
Virus de la verola
Yersinia pestis
Adenovirus
Bacillus anthracis (carboncle)
Bordetella pertussis
Brucella
Campylobacter
Chlamydia trachomatis
Coxiella burnetii
Cryptosporidium
Echinococcus granulosus
Virus del Nil occidental
Francisella tularensis
Giardia lamblia
Haemophilus influenzae tipus no b
Virus de l'herpes simple
Leishmania
Leptospira
Listeria monocytogenes
Complex *Mycobacterium tuberculosis*
Mycoplasma pneumoniae
Neisseria gonorrhoeae
Plasmodium
Rickettsia conorii
Rotavirus

Salmonella no tifoide
Salmonella typhi i *paratyphi*
Shigella
Streptococcus agalactiae
Streptococcus pneumoniae
Toxoplasma gondii
Treponema pallidum
Trichinella spiralis
Trichomonas vaginalis
Trypanosoma cruzi
Virus de la varicela-zòster
Virus del chikungunya
Virus de la grip
Virus de la parotiditis
Virus del dengue
Virus de l'hepatitis B
Virus de la parainfluença
Virus respiratori sincicial
Yersinia enterocolitica o *Yersinia pseudotuberculosis*
Salmonella sp

CAPÍTOL 4 - SEGURETAT I SALUT LABORAL

Art. 29 Seguretat i salut laboral

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Mancomunitat té obligació de promoure, formular i aplicar, una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

CAPÍTOL 5 - PLA D'IGUALTAT

Art. 30 Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional setena de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (TREBEP) s'aprova el Pla d'Igualtat que es detalla a l'Annex amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre homes i dones i adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones.

CAPÍTOL 6 - RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 31 Deures, règim disciplinari i codi de conducta

El règim de deures dels empleats i empleades municipals, així com el seu codi de conducta serà l'establert en el capítol VI del Títol III del TREBEP i resta de normativa de desenvolupament i/o aplicació.

El règim disciplinari dels empleats públics de la Mancomunitat serà el determinat en el Títol VII del TREBEP. Mentre no es dictin les normes de desenvolupament del TREBEP, el règim disciplinari, en allò no determinat en l'esmentat Títol VII, es regirà per l'establert al respecte al Real Decret Legislatiu 2/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET), el Decret 214/1990, del Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya, pel Decret legislatiu 1/1997, del Text refós de la normativa de funció pública de Catalunya i pel Decret 243/1995 de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

PLA DE MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Per últim, la disposició addicional setena de l'EBEP, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer.- Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de la Mancomunitat.

Segon.- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer.- Mesures relatives a l'accés a la Mancomunitat.

Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart.- Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè.- Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Sisè.- Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària la Mancomunitat realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè.- Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'acord de condicions i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar

l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord de condicions i conveni col·lectiu.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Mancomunitat.

La Mancomunitat es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe prèvia negociació amb els representants sindicals o en el seu defecte els treballadors.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè.- Ús de llenguatge no sexista a la Mancomunitat.

La Mancomunitat vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.”

Jose Ma Osuna López
President
Ripollèt, 11 de desembre de 2017.