

Dimarts, 26 de maig de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 29 d'abril de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08009442131997)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Vallès Oriental subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 23 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 352/2011, de 7 de juny 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 del personal funcionari del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08009442131997) 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 DEL PERSONAL FUNCIONARI DEL CONSELL COMARCAL DEL VALLÈS ORIENTAL PER ALS ANYS 2013-2016.

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit d'aplicació.

L'àmbit d'aquest acord s'estén a tot el personal funcionari del Consell Comarcal del Vallès Oriental, sens perjudici de l'aprovació definitiva d'aquest document per part dels òrgans competents als que correspongui per llei.

Article 2. Àmbit temporal.

1. La vigència d'aquest acord serà de quatre anys. La data d'efectes de la seva entrada en vigor és d'1 de gener de 2013 fins el 31 de desembre de 2016.

2. A la data de finalització de l'acord, les parts podran denunciar l'acord amb una antelació mínima de un mes a la data de finalització.

3. A la finalització de l'acord, tant en el supòsit de denúncia per alguna de les parts, com en el cas de no haver-hi denúncia, aquest Acord seguirà vigent fins l'aprovació d'un de nou.

Article 3. Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

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

2. La Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment estarà formada per dues persones, un representant dels empleats públics i un representant del Consell Comarcal.

Les dues parts podran assistir a la comissió amb assessor que tindrà veu però no vot.

Dimarts, 26 de maig de 2015

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

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

Article 4. Comissió per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

1. La Comissió per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, està formada pels membres següents:

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

2. Les funcions d'aquesta comissió, sens perjudici de les que puguin sorgir, són les següents:

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

Article 5. Clàusula de garantia.

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

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

Article 6. Vinculació.

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

2. En les mesures que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest Acord serà reestudiat per la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment en el cas que l'autoritat laboral o judicial en l'exercici de les seves facultats objectés o invalidés algun dels seus acords o no aprovés la totalitat dels acords.

Article 7. Assistència jurídica i responsabilitat.

1. El Consell Comarcal ha de tenir contractada una pòlissa de responsabilitat civil per a tots aquells empleats que puguin incórrer en responsabilitat civil durant el desenvolupament de la tasca pròpia del seu lloc de treball.

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

3. S'exceptua d'aquesta previsió el cas que el conflicte judicial sigui entre el treballador i el propi Consell Comarcal, els casos en què el treballador incorri en falta laboral greu o molt greu pel motiu demandat o denunciat, així com els casos de conflicte entre empleats públics del Consell Comarcal.

4. Així mateix, el Consell Comarcal ha de tenir contractada una pòlissa d'assegurança per mort i incapacitat permanent en grau d'absoluta, tant per malaltia com per accident del personal, que preveurà indemnitzacions per un valor mínim de trenta-cinc mil EUR (35.000 EUR).

Dimarts, 26 de maig de 2015

Capítol II. Jornada i règim laboral.

Article 8. Horaris i jornada laboral.

1. La jornada laboral serà la que s'estableixi o permeti la legislació vigent. El còmput serà anual.
2. Els treballadors del Consell Comarcal podran prestar serveis a temps complet o a temps parcial.
3. La jornada laboral tindrà dos components: un fix i d'obligat compliment, i un flexible, a lliure disposició i organització del treballador.
 - a) La part fixa de l'horari serà de les 9 hores a les 14 hores, de dilluns a divendres.

Hi haurà una tarda de treball setmanal, l'horari d'aquesta tarda serà de les 16 hores a les 18 hores, i habitualment serà la del dimecres. De forma excepcional, el treballador i l'empresa poden acordar el canvi d'aquesta tarda. Si el canvi de tarda és a petició del treballador caldrà que es sol·liciti, mitjançant instància, per causa justificada i acreditada.

- b) La part flexible de l'horari serà: de 7:45 a 9 hores i de 14 hores a 20 hores, a excepció de divendres que l'hora màxima de finalització de la jornada serà a les 15:30 hores.

Per facilitar el compliment de la jornada laboral al personal que es troba en alguna de les situacions marcades a la llei de conciliació de la vida laboral i personal el tram fix per entrar a treballar serà fins a les 9:30 h.

4. Així mateix, es podran concedir horaris especials, a petició del treballador, mitjançant instància, per causa justificada i acreditada.

Article 9. Segona tarda de treball.

1. Excepcionalment, sempre que les necessitats del servei així ho aconsellin, i amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador, es podrà treballar una segona tarda.

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

2. L'horari de treball durant aquesta tarda serà fix entre les 16 hores i les 20 hores, amb 30 minuts de flexibilitat a l'hora de sortir.
3. Les retribucions brutes mensuals corresponents a aquesta segona tarda de treball són les següents:

<u>Subgrup</u>	<u>Import brut/mensual</u>
A1	317,81
A2	286,51
C1	249,98
C2	234,33
<u>Agrupacions professionals</u>	<u>203,02</u>

Article 10. Permisos de flexibilitat horària.

1. Permisos no recuperables:

- a) Permisos d'absència del lloc de treball durant el temps necessari per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents de primer grau de consanguinitat o afinitat. Per a poder gaudir d'aquest permís caldrà acreditar aquesta situació mitjançant el justificant mèdic corresponent, on hi constarà l'hora d'entrada i sortida del centre mèdic.

- b) Permisos d'absència del lloc de treball per a visites o proves mèdiques del treballador o treballadora durant el temps que sigui necessari. Per a poder gaudir d'aquest permís caldrà acreditar-se aquesta situació mitjançant el justificant mèdic corresponent on hi constarà l'hora d'entrada i sortida del centre mèdic.

Dimarts, 26 de maig de 2015

2. Permisos recuperables:

- a) Permisos d'absència del lloc de treball durant el temps necessari per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Per a poder gaudir d'aquest permís caldrà acreditar-se aquesta situació mitjançant el justificant mèdic corresponent, on hi constarà l'hora d'entrada i sortida del centre mèdic.
- b) Permisos d'absència del lloc de treball fins a 4 hores per motius personals, prèvia comunicació del treballador a l'Àrea de Persones i Valors.

En els supòsits establerts en els epígrafs a) i b) d'aquest apartat, el temps d'absència s'haurà de recuperar durant els següents 30 dies de l'absència, o bé, si és el cas, es compensaran amb el saldo d'hores de què disposi. En cap cas es podran acumular amb el gaudi d'altres permisos.

Article 11. Teletreball.

S'acorda la possibilitat d'establir, per a la prestació de determinats serveis, la prestació de serveis per part dels empleats del Consell Comarcal, en condicions de Teletreball, que podrà ésser total o parcial, segons afecti a totes o només a part de les tasques de cada lloc de treball.

Sens perjudici del caràcter voluntari, tant pel Consell Comarcal com pels treballadors que hi presten serveis, serà potestat exclusiva del Consell Comarcal determinar i en el seu cas declarar, quins llocs de treball, per la idiosincràsia del servei prestat, poden prestar serveis en condicions de teletreball, entenent com a tals, la prestació de serveis fora del centre de treball, (entenent com a centre de treball, bé la seu del Consell Comarcal i/o la seu on es presti o s'hagi de prestar el servei concret) i mitjançant la utilització de noves tecnologies de la informació i comunicació.

A tal efecte, la direcció del Consell Comarcal, amb caràcter previ a la implantació del teletreball, elaborarà un reglament pel qual es regularan les condicions de la prestació de serveis en règim de teletreball, fent assignació concreta dels serveis i llocs de treball concret que s'hi poden veure inclosos.

Article 12. Jornada intensiva.

1. S'estableix un horari de jornada intensiva en els períodes següents:

- a) Període comprès entre el primer dilluns del mes de juny i el segon divendres de setembre.
- b) Període comprès entre el penúltim dilluns de desembre al segon dilluns de gener.
- c) Període corresponent al període de vacances escolars de setmana santa.

2. En els períodes de jornada intensiva únicament serà d'obligat compliment l'horari de treball de 9 hores a 14 hores. Les hores que es facin de menys en aquest període hauran de ser compensades durant l'any.

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

Article 13. Descans dins la jornada laboral.

1. El personal que fa una jornada laboral diària igual o superior a 5 hores seguides, gaudeix d'un temps de descans de 25 minuts.

Els treballadors que decideixin no sortir per gaudir d'aquest descans se'ls computarà 12,5 minuts extres en el seu saldo horari.

Els treballadors que facin una pausa inferior als 25 minuts se'ls sumarà al saldo horari, a partir del 12,5 minut, cada minut que no facin servir del temps de descans.

2. El personal que fa una jornada laboral diària igual o superior a 6 hores seguides, gaudeix d'un temps de descans de 30 minuts.

Els treballadors que decideixin no sortir per gaudir d'aquest descans se'ls computarà 15 minuts extres en el seu saldo horari.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Els treballadors que facin una pausa inferior als 30 minuts se'ls sumarà al saldo horari, a partir del 15è minut, cada minut que no facin servir del temps de descans.

3. Entre l'horari del matí i l'horari de la tarda ha de passar, com a mínim, mitja hora d'obligat descans i, com a màxim, dues hores, de 14 h a 16 h.

El Consell Comarcal no garanteix l'entrada de les 14 hores a les 16 hores al personal que surti fora de la seu del Consell, i només en garanteix l'entrada de les 16 hores a les 16:15 hores, a excepció de la tarda de dimecres en què es garanteix l'entrada en l'horari establert.

4. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

5. El descans setmanal serà de dos dies ininterromputs que es fixen en dissabte i diumenge, tret dels llocs de treball que per contracte requereixin la prestació dels serveis en aquests dos dies, els quals faran el descans respectiu en els dies que s'acordi.

Article 14. Hores extraordinàries.

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

2. En el supòsits que, no obstant això, sigui absolutament imprescindible la realització d'hores extraordinàries, el còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no podrà excedir de 80 hores a l'any, o el màxim que s'estableixi a la legislació aplicable en cada moment.

3. Als efectes del seu reconeixement tindran la consideració d'hores extraordinàries les que amb autorització de la Gerència, i excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball sempre i quan responguin a necessitats del servei en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i/o situacions d'emergència que puguin sorgir.

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

a) Hora nocturna: té la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 21 hores i les 6 hores.

b) Hora en dia festiu: té la consideració d'hora en dia festiu, l'efectuada els dissabtes, diumenges i dies festius del calendari laboral, excepte per aquells treballadors que per contracte hagin de fer la jornada laboral en aquests dies.

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

a) Compensació amb temps de descans.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de descans s'efectuarà en els següents termes:

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

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

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

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de descans s'ha de gaudir durant els tres mesos següents a la data en què s'han efectuat i són acumulables a altres períodes de descans del treballador.

b) Compensació econòmica:

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

Subgrup	Extra	Festiva	Nocturna
A1	32,10	40,94	46,80
A2	26,47	30,86	38,70
C1	23,17	29,63	33,86
C2	20,16	25,77	29,46
Agrupacions professionals	16,41	20,99	23,99

Article 15. Calendari laboral.

1. El calendari laboral serà el fixat pel Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya o Departament que el substitueixi.

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

2. El calendari de festes oficials per als anys de vigència del Conveni serà l'assenyalat per la Generalitat de Catalunya i les festes locals de Granollers. No obstant això, els treballadors que amb caràcter habitual prestin els seus serveis en un sol municipi que no sigui el de Granollers, tindran a com a festes locals les del municipi on prestin aquests serveis.

3. En qualsevol cas es garanteix el següent:

a) Els dies d'assumptes particulars que preveu l'Estatut bàsic de l'empleat públic o normativa que el substitueixi. En el cas que alguna de les festivitats laborals coincideixi en dissabte s'aplicarà el mateix criteri que els funcionaris de l'Administració general de l'Estat.

Els dies d'assumptes particulars es poden acumular als dies de vacances que es gaudeixin de forma independent.

La denegació de qualsevol d'aquests dies s'ha de justificar per escrit.

b) El 24 de desembre, el 31 de desembre romandran tancades les oficines públiques, a excepció de les TIC i el registre que han de ser coberts previ acord amb els representants dels treballadors. Els treballadors afectats gaudiran de la compensació en temps de descans regulat a l'article 14 d'aquest Conveni.

c) La tarda del 23 d'abril romandran tancades les oficines públiques. En el cas que el 23 d'abril sigui dimecres, les TIC i el registre han de ser coberts. Els treballadors afectats gaudiran de la compensació en temps de descans regulat a l'article 14 d'aquest Conveni.

d) Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís.

4. Les vigílies de festius que coincideixin amb la tarda habitual de treball tindran la consideració de flexibilitat horària recuperable.

Article 16. Vacances anuals.

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

2. La determinació de les vacances dels treballadors es du a terme mitjançant el pla de vacances.

La sol·licitud pel gaudi de les vacances s'ha de fer abans del 30 d'abril de l'any que correspongui. No més enllà del 15 de maig, el Consell Comarcal comunicarà als treballadors els dies de vacances atorgats.

No obstant, el personal que vulgui gaudir les vacances en el període comprès entre l'1 de gener al 30 d'abril pot sol·licitar-ho en qualsevol moment durant aquest període i el Consell Comarcal resoldrà la petició en un termini màxim de 5 dies.

Dimarts, 26 de maig de 2015

3. El personal podrà demanar el canvi en el gaudi dels seus dies de vacances prèvia sol·licitud per escrit, mitjançant instància registrada i el Consell Comarcal resoldrà en un termini màxim de 5 dies.

4. El gaudi dels dies de vacances es pot fer de manera interrompuda o contínua. En tot cas, s'ha de gaudir d'onze dies hàbils ininterromputs en el període comprès entre l'1 de juny al 30 de setembre.

5. El Consell Comarcal ha de justificar per escrit la denegació dels dies de vacances.

Article 17. Malalties i accidents.

1. Indisposicions.

Pel que fa als tres primers dies d'indisposició sense baixa mèdica el treballador podrà optar per compensar-los amb hores de treball o deduir-los del salari del mes en curs o del mes següent en el cas que la transferència de la nòmina ja s'hagi efectuat.

La presentació del comunicat de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria a partir del quart dia de malaltia i serà renovat cada setmana de la seva durada d'acord amb la normativa vigent. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials i s'entregarà a l'empresa de forma presencial o telemàticament.

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

2. Contingències professionals.

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

3. Contingències comunes.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà d'acord amb els percentatges següents:

a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, es percebrà 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. En el cas que es presenti la baixa mèdica des del primer dia i la causa de la baixa no estigui prevista en els supòsits excepcionals previstos a l'apartat 4 d'aquest article, es podrà complementar fins al 100% de les retribucions recuperant o compensant el 50% de la jornada o les jornades no treballades.

b) 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. Es podrà complementar fins al 100% de les retribucions recuperant o compensant el 25% de la jornada o les jornades no treballades, o bé deduir-los del salari del mes en curs o del mes següent en el cas que la transferència de la nòmina ja s'hagi efectuat.

c) A partir del dia vint-i-unè, aquest 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 què va tenir lloc la incapacitat.

Els supòsits de recaiguda en un mateix procés patològic amb una interrupció inferior a sis mesos, no donaran lloc a la concessió de nou còmput d'assignació de complements retributius, sinó a la continuació de l'anterior.

4. Supòsits excepcionals amb relació a la IT per contingències comunes.

D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, s'estableixen els supòsits següents que, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es complementaran fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat:

Dimarts, 26 de maig de 2015

a) Hospitalització i intervenció quirúrgica. S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per fer la recuperació i que la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per acreditar-ho es requerirà un document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i la sortida del centre. S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre que sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció, o bé si es requereix del procés de recuperació domiciliària.

b) Malaltia greu. Tindran aquesta consideració aquelles malalties determinades per un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat o empleada podrà sol·licitar al Consell Comarcal que l'acreditació de malaltia greu sigui emesa pels serveis mèdics que tingui concertats.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Reial decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica, i en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, així com les següents:

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

c) Altres supòsits excepcionals:

- Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament a la feina, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.
- Malalties infecto contagioses quan, per motiu del seu lloc de treball, l'empleat o empleada pugui posar en situació de risc altres persones (usuaris del servei, altre personal, etc.). A aquests efectes, la Comissió tècnica determinarà a quins col·lectius s'aplicarà aquesta excepció.
- 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.

d) Empleades públiques embarassades i empleats/empleades durant el període de lactància. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades, com és el cas de les empleades públiques embarassades i els/les que es trobin durant el període de lactància, 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 què va tenir lloc la incapacitat.

e) Empleats víctimes de la violència de gènere. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades, com és el cas dels empleats públics 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 què va tenir lloc la incapacitat.

El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions, en els supòsits excepcionals, s'iniciarà en el moment que l'empleat o empleada ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'IT està inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest article.

Es constituirà una comissió de caràcter tècnic que coneixerà els processos d'incapacitat temporal que sol·licitin els empleats afectats. Aquesta comissió determinarà si cal aplicar el complement fins arribar al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques, pel fet d'estar inclòs el procés d'incapacitat dins d'algun dels supòsits d'aquest apartat.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Aquesta comissió està formada paritàriament per representants del comitè i representants designats per l'empresa.

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

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

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

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

Capítol III. Condicions econòmiques.

Article 18. Remuneracions bàsiques.

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

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, per un import íntegre d'una mensualitat. Es percebran el dia 22 dels mesos de juny i desembre, respectivament. Les pagues extraordinàries es meriten de forma semestral, la de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre i la d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny.

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

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

4. Es reconeix el pagament de triennis a tot el personal.

La quantia dels triennis serà la mateixa per a tot el personal del Consell Comarcal segons categoria professional i d'acord amb la normativa. Als efectes del càlcul del número de triennis es reconeixeran els serveis prestats en altres administracions.

Article 19. Indemnitzacions per raó de servei.

El Consell Comarcal abonarà la quantitat de dotze EUR (12 EUR), en concepte de despeses de dinar, quan en l'exercici de les funcions pròpies dels seus llocs de treball, els empleats públics hagin de dinar fora de casa, en dia diferent del de la seva tarda de treball.

Article 20. Desplaçaments.

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

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

2. En el cas de desplaçaments efectuats amb el vehicle particular del treballador, s'estableix un preu de 0,35 EUR per quilòmetre.

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

També s'abonarà aquest import als treballadors que canviïn de centre de treball per ordre de l'empresa, excepte els treballadors que hagin estat contractats per prestar serveis en diferents llocs de treball.

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

4. Preferentment els desplaçaments per raó de servei s'hauran de fer en transport públic, per tal de reduir costos i evitar possibles riscos laborals.

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

Article 21. Gratificació per anys de servei.

1. El personal del Consell Comarcal tindrà dret a una gratificació de cinc-cents EUR (500 EUR) quan hagi complert 10 anys d'antiguitat al Consell Comarcal.

Aquesta gratificació es condiona al fet d'haver complert durant aquest període un mínim de 75 hores de formació fora de l'horari laboral.

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

2. El personal del Consell Comarcal tindrà dret a una gratificació de 1.000 EUR quan hagi complert 25 anys d'antiguitat al Consell Comarcal. Així mateix, tindrà dret a cinc dies de permís retribuït.

Aquesta gratificació es condiona al fet d'haver complert durant aquest període un mínim de 150 hores de formació fora de l'horari laboral.

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

3. Les gratificacions que conté aquest article es faran efectives sempre i quan no s'infringeixi la legalitat vigent.

Article 22. Bestretes i avançament de sou.

1. Tot el personal té dret a percebre bestretes a compte del temps treballat.

2. Així mateix, es podran concedir a petició expressa dels treballadors amb un mínim d'un any d'antiguitat, avançaments individuals de sou a compte de retribucions fins a un màxim de 4.500 EUR, sempre i quan el Consell Comarcal tingui fons a la seva Tresoreria per poder fer-ne front, que s'hauran de retornar en un termini màxim de 18 mesos.

La gestió per a la concessió d'aquests avançaments als treballadors correspon a la Gerència.

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

En qualsevol cas, no es podrà sol·licitar un nou avançament fins que no estigui liquidat l'anterior.

En el supòsit de finalització de la relació laboral d'un treballador que tingui concedit un avançament, el Consell Comarcal descomptarà les quantitats pendents de retornar, de la liquidació de parts proporcionals i de salaris pendents que poguessin correspondre al treballador i també d'una eventual indemnització que li pogués correspondre.

Article 23. Pla de pensions.

1. El Consell Comarcal té subscrit un Pla de Pensions pel seu personal, essent la darrera aportació de 0,5% de la massa salarial anual i corresponent a l'exercici 2011.

El Consell Comarcal realitzarà noves aportacions quan i en les quantitats que ho permeti la legislació vigent.

2. Per gaudir del dret de l'aportació al pla de pensions, els treballadors han de tenir una antiguitat mínima d'un any ininterromput.

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

Article 24. Complement de productivitat.

1. La Llei 7/2007 de 12 d'abril, de EBEP introdueix a l'article 20 el concepte d'avaluació del desenvolupament, establint que les administracions públiques determinaran sistemes que permetin l'avaluació del desenvolupament dels seus empleats, i amb la voluntat de vincular aquestes sistemes amb diferents aspectes de la gestió dels recursos humans, com ara el sistema retributiu tal i com preveu l'article 24 del mateix text legal.

Aquest article estableix que dintre de les retribucions complementàries, existeix entre d'altres factors el del grau d'interès, iniciativa i esforç amb el que l'empleat públic desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts.

Amb aquesta voluntat s'acorda establir un complement de productivitat amb els criteris i especificitats que es detallen als apartats següents.

2. El sistema d'assignació del complement de productivitat s'ajusta a criteris d'avaluació del rendiment amb criteris objectius i anirà destinat a fer prevaler l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina.

3. La meritació del complement de productivitat serà des de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior i s'abonarà en un únic pagament anual durant el mes de setembre de cada any al personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos.

4. Els factors de meritació del complement seran els següents:

4.1. Factor d'avaluació del desenvolupament, que inclou la responsabilitat, la dedicació, la iniciativa, la innovació i la participació del treballador.

4.2. Factor de formació, que inclou una formació mínima de 12 hores anuals rebuda pel treballador.

4.3. Factor de no absentisme.

L'assoliment d'un factor és igual al 3% del sou brut, dos factors al 3,5 % del sou brut i tres factors al 4 % del sou brut.

5. L'import total destinat al pagament del complement de productivitat de tota la plantilla per a l'any 2015 serà de 40.000 EUR revisable a l'alça amb els increments de l'IPC els anys successius.

6. Criteris per qualificar el factor d'avaluació del desenvolupament.

6.1. El Consell Comarcal elaborarà uns qüestionaris amb l'objectiu de valorar entre d'altres el grau d'interès, la iniciativa i l'esforç amb que l'empleat públic desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. Aquestes qüestionaris valoraran bàsicament competències genèriques associades al desenvolupament dels llocs de treball.

6.2. L'avaluació serà col·legiada intervenint més d'una persona en l'avaluació (caps d'àrea i gerència) i es farà per idoneïtat.

6.3. L'avaluació del rendiment és una eina de gestió del desenvolupament dels recursos humans i ha de contribuir a treballar d'altres aspectes com ara la detecció de necessitats de formació o la vinculació dels resultats dels qüestionaris d'avaluació amb una futura carrera professional o amb processos de promoció interna.

7. Criteris per qualificar el factor d'avaluació de formació.

7.1. El factor d'avaluació serà calculat en base als percentatges següents:

- Menys de 12 hores de formació: 0% del factor.

- A partir de 12 hores de formació: la totalitat del factor (1/3 del complement).

Per a la valoració anterior quedarà exclòs el personal que per motius aliens a la seva voluntat o per necessitats del servei no hagi pogut fer les hores mínimes de formació per a optar a aquest complement.

8. Criteris per qualificar el factor d'assistència.

8.1. Percebrà el factor d'assistència del complement de productivitat els treballadors que en el període de l'any anterior a la data de meritació no arribin als dies màxims de baixes o indisposicions justificades mèdiques que es relaciona a continuació:

Dimarts, 26 de maig de 2015

- Fins a 10 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic: la totalitat del factor (1/3 del complement).
- D'11 a 15 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic: el 75 % del factor.
- De 16 a 30 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic: el 50 % del factor.
- Més de 30 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic: 0% del factor.

8.2. No computaran a efectes de percepció d'aquest complement les baixes derivades de malalties o accidents de treball compresos a l'aprovació del Ple de 22 de desembre de 2012, del contingut de l'Acord entre el Comitè Unitari de personal i el Consell Comarcal del Vallès Oriental, relatiu a les millores del Pla de Prestació econòmica d'Incapacitat Temporal i que són objecte de complement en el subsidi d'IT, ni aquells altres que s'especifiquin en aquest acord, o a l'article 16 del present Conveni.

9. El personal que degui hores al tancament de l'exercici no percebrà cap import en concepte de productivitat.

Article 25. Actualització de les quantitats econòmiques.

1. Totes les quantitats econòmiques regulades en aquest conveni, s'incrementaran sempre de conformitat al que disposi la legislació vigent, de manera que si és permès l'increment de les retribucions del personal, aquestes s'incrementaran cada any de vigència del conveni amb la variació percentual que experimenti l'Índex de Preus al Consum corresponent a l'any natural anterior.

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

3. Als efectes de garantir el coneixement per part de tot el personal dels preus aplicables en cada moment, és obligació de l'empresa informar i aplicar, durant el mes de gener de cada any, els preus vigents per aquella anualitat.

Capítol IV. Prestacions socials.

Article 26. Ajut d'escolaritat.

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

- a) Si tenen fills fins a 2 anys rebran per cada fill la quantia de 350 EUR en concepte d'ajut d'inscripció a l'escola bressol.
- b) Si tenen fills entre 3 i 12 anys rebran per cada fill la quantia de 250 EUR en concepte d'ajut per a la compra de llibres escolars d'estudis reglats.
- c) Si tenen fills entre 13 i 17 anys, inclosos, que cursen estudis i convisquin amb els pares, rebran per cada fill la quantia de 350 EUR.
- d) Si tenen fills entre 18 i 26 anys, inclosos, que cursen estudis de grau superior i convisquin amb els pares, rebran per cada fill la quantia de 500 EUR.

2. Els beneficiaris d'aquests ajut han de presentar la documentació següent:

- a) Sol·licitud mitjançant instància en la forma i terminis establerts.
- b) Presentar els justificants pertinents en cas de que els fills cursin els següents estudis no obligatoris: escola bressol i a partir de secundària no obligatòria.
- c) Acreditació que el cònjuge no percep cap altre ajut, pel mateix concepte, d'una altra administració.

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

Article 27. Ajut a treballadors amb persones amb disminució a càrrec.

El personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos i que tinguin a càrrec un familiar (fill, pare, mare o germà) amb discapacitat física, psíquica o sensorial se'ls abonarà la quantitat de 150 EUR mensuals mitjançant la nòmina.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa.

Article 28. Ajut per estudis.

1. El Consell Comarcal concedirà una ajuda al personal que cursi estudis oficials o reconeguts, fora de l'horari de treball, que tinguin relació directa amb el treball a l'administració.
2. La quantia de l'ajut per cursar estudis oficials o reconeguts es concreta en un màxim de 350 EUR per any i curs per cada treballador.
3. Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts.
4. El pagament dels ajuts per estudis es farà durant el mes d'octubre.

Article 29. Ajut per especialistes.

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

En aquest sentit, queden exclosos els tractaments o pròtesis que cobreixi la Seguretat Social.

2. Caldrà presentar una sol·licitud i la factura original, o en el seu defecte compulsada. A la factura ha de constar el nom del pacient, i especificació dels treballs realitzats.
3. En seran beneficiaris els empleats públics, pels seus propis tractaments mèdics i pels tractaments mèdics dels següents familiars: cònjuge, parella de fet, i fills i menors acollits fins a 18 anys, excepte pels fills que estiguin cursant estudis reglats i que no facin cap activitat remunerada, que serà fins els 26 anys.
4. La quantia d'aquests ajuts serà del 75% del cost del tractament/pròtesi fins a un màxim de 500 EUR.
5. Caldrà presentar la sol·licitud i els justificants requerits per l'empresa en la forma i terminis establerts.
6. El pagament dels ajuts per especialistes es farà durant el mes de febrer.

Article 30. Revisió mèdica.

1. Es farà una revisió mèdica bianual, els anys senars, a tot el personal del Consell Comarcal afectat per aquest acord.
2. Aquesta revisió serà de caràcter voluntari, gratuït pel treballador/a i el seu resultat serà confidencial.

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

Article 31. Permisos.

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

1. Permís per trasllat de domicili.

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

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

2. Permís per realització d'exàmens i matriculacions.

Per exàmens en centres docents oficials, el dia de la seva realització, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els citats centres, o formalització de matrícula, el temps indispensable per realitzar-les.

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

3. Permisos pel temps indispensable per complir un deure relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. El personal ha de justificar l'absència.

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

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

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

5. Permís per matrimoni.

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

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

No es podrà gaudir d'aquest permís en el cas de canvi de situació legal amb la mateixa parella si ja s'ha gaudit amb anterioritat aquest permís.

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

6. Permís per matrimoni d'un familiar.

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

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

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

7. Permís prenatal.

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

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

8. Permís per interrupció de l'embaràs.

Per interrupció de l'embaràs, deu dies. El còmput del termini s'iniciarà l'endemà de la interrupció.

9. Permís per maternitat.

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

b) Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial si les necessitats del servei ho permeten i en els termes que s'estableixen a la llei.

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

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

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

f) En el cas d'adopció o acolliment, el permís de maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 2 mesos abans, percebent la retribució bàsica.

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

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

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

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

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.

11. Permís de paternitat.

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

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

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

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

12. Permís per lactància.

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

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

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

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

13. Permís per atenció a fills discapacitats.

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

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

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

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

Aquest permís, es podrà gaudir de forma continuada quan es doni el fet causant o bé de forma fraccionada mentre duri l'hospitalització o la malaltia greu del familiar i sempre dins de l'any natural.

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

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

15. Permís per situació de violència de gènere.

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

Article 32. Llicències no retribuïdes.

El Consell Comarcal concedirà les llicències no retribuïdes següents:

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

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

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

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

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

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

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

Article 33. Excedències.

1. Als efectes d'atorgament d'excedències, serà d'aplicació directa el què estableix la legislació vigent en cada moment.

2. El personal que es trobi en situació d'excedència, ha de sol·licitar el reingrés amb un mínim de 30 dies d'antelació.

Article 34. Reduccions de jornada.

1. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions.

Sens perjudici del que estableix l'article 34.3 a) les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions.

Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Dimarts, 26 de maig de 2015

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. 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.

3. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Els treballadors/es del Consell Comarcal poden 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.

4. Reducció de jornada per interès particular.

Els/les treballadors/es del Consell Comarcal tindran dret a sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada d'un 15%, 1/3 o 1/2 en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les seves retribucions. En la sol·licitud esmentada s'ha de concretar la manera en què es vol aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

5. Reducció de jornada per naixement de fills prematurs.

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, el treballador/a tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant un màxim de 2 hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.

Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

6. Reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.

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

7. Reducció de jornada per la cura d'un fill menor afectat per un càncer o una altra malaltia greu.

Per la cura d'un fill menor afectat per un càncer o una altra malaltia greu el treballador tindrà dret a una reducció de la jornada laboral de com a mínim la meitat de la duració d'aquella, rebent la percepció de les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos del CCVR, per la cura, durant la 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 duració i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent acreditat per l'informe del servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, en el seu cas, de la entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor tingui 18 anys.

Capítol VI. Promoció professional.

Article 35. Relació de llocs de treball.

1. El Consell Comarcal actualitzarà, anualment, la relació de llocs de treball. Per a fer-ho, es comptarà amb la participació dels representants del personal abans de l'aprovació d'aquesta relació.

Dimarts, 26 de maig de 2015

2. En el procés d'actualització dels continguts de la relació de llocs de treball l'empresa i els representants dels treballadors acordaran quins han de ser els criteris que determinaran els canvis en la relació de llocs de treball.

Article 36. Promoció interna i pla de promocions.

1. Les ofertes d'ocupació pública incorporaran una reserva suficient de places per a la promoció interna en cada convocatòria.

2. Abans d'aprovar l'oferta pública d'ocupació de cada exercici, es negociaran les places destinades a promoció interna. El delegats del personal i l'empresa acordaran les places que considerin que poden ser de promoció interna.

3. L'empresa i els delegats i delegades del personal elaboraran i acordaran un pla de promocions que estableixi les bases i criteris per garantir la carrera professional dels empleats públics del Consell Comarcal.

Article 37. Treball de categoria diferenciada.

1. D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents, cobrant sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

2. Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador hi estigui d'acord.

3. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles justificades de l'activitat productiva, el Consell Comarcal necessités destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té assignada, únicament podrà fer-ho pel temps màxim de trenta dies, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la categoria professional. Aquesta situació s'haurà de comunicar als representants dels treballadors.

4. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria de la persona afectada, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als delegats de personal.

Article 38. Formació, estudi i reciclatge.

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

El Consell Comarcal assignarà una partida per al pla de formació per un import mínim de 125 EUR pel nombre de treballadors/es que estiguin en plantilla en el moment de fer la respectiva consignació pressupostària.

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

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

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

3. Si es creu necessària una formació especialitzada que no queda recollida en el pla de formació aprovat, els empleats públics proposaran, a valoració de l'empresa, aquella formació que es consideri convenient. La despesa per aquesta formació no ha d'anar en detriment del Pla de formació. Aquesta formació comptarà com a treball efectiu.

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

Dimarts, 26 de maig de 2015

Capítol VII. Garanties sindicals.

Article 39. Llibertat sindical.

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

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

Article 40. Quotes sindicals.

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

Article 41. Garanties i facultats dels representants dels treballadors.

1. Els representants dels treballadors gaudiran de les garanties següents:

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

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

c) Facultat de publicar i distribuir les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.

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

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

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

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

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

Article 42. Assemblees dels treballadors.

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

Capítol VIII. Salut laboral.

Article 43. Delegats/des de seguretat i salut laboral.

D'acord amb el que disposa la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, el personal del Consell Comarcal disposarà dels delegats/des de Seguretat i Salut laboral que pertoquin segons normativa. Aquestes persones vetllaran pel compliment de la normativa vigent en referència a la seguretat, salut i la prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional primera.

Compensació. Les condicions i les millores que resultin d'aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions acordades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altre motiu.

Dimarts, 26 de maig de 2015

Disposició addicional segona.

En el cas de vaga, els serveis mínims queden establerts de la manera següent:

- Una persona per al registre.
- Un informàtic.
- Un tècnic de l'Equip d'Atenció a la Infància i l'Adolescència.
- Un tècnic d'educació, durant el període lectiu escolar.

Disposició addicional tercera.

El Consell Comarcal es compromet a no efectuar cap contractació a través de les empreses de treball temporal.

Disposició addicional quarta.

La corporació posarà a disposició dels representants dels treballadors els mitjans necessaris perquè aquest Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per a la totalitat dels empleats públics del Consell Comarcal, mitjançant la seva publicació en el BOP i en el DOGC.

Disposició addicional cinquena.

Des de l'entrada en vigència d'aquest Conveni, no s'admetran convenis sectorials signats entre la corporació i els col·lectius determinats d'empleats públics sotmesos a allò que disposa aquest Conveni.

Disposició addicional sisena.

A causa d'estar adscrits en dos règims laborals diferents, s'acorda, i així ha de constar, que els representants dels treballadors laborals i dels funcionaris treballaran junts a fi i efecte d'aglutinar esforços.

Disposició addicional setena.

Els empleats públics tenen l'obligació de comunicar a l'empresa qualsevol canvi en les seves dades personals.

Disposició addicional vuitena.

Totes les sol·licituds de prestacions presentades fora del termini establert, sense justificació, seran denegades automàticament.

Nota de vigència.

Els acords previs d'ambdues parts favorables als treballadors que no han quedat reflectits en aquest conveni per raó de la normativa que n'ha suposat la seva modificació o derogació, recuperaran la seva vigència en el moment que la legislació ho permeti.

Barcelona, 29 d'abril de 2015

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia