

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3283/2007, de 30 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0812282).*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris del Consell Comarcal del Maresme, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de febrer de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990 abans esmentada,

**RESOLC:**

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0812282) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 30 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACORD**

*de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2007-2010*

**CAPÍTOL I***Disposicions generals***Article 1***Àmbit funcional i personal*

El present Conveni afectarà tots els empleats públics que presten els seus serveis al Consell Comarcal del Maresme, ja sigui contractat pel mateix Consell o bé per

organismes dependents del Consell excepte l'Organisme Autònom de l'Escola Universitària Estudis Empresarials del Maresme. Resta exclòs de l'àmbit de vigència del present Conveni el personal de confiança.

#### Article 2

##### *Àmbit temporal*

La durada d'aquest Conveni serà de 4 anys i s'estén fins al 31 de desembre de 2010.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, el Conveni resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a l'acabament d'aquest acord, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents.

#### Article 3

##### *Clàusula de garantia "ad personam"*

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi al Consell Comarcal del Maresme, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació. Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixen el que s'ha pactat i es mantindran estrictament "ad personam". Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

#### Article 4

##### *Vinculació*

Aquest Conveni 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 Conveni no pot ser aïlladament considerada.

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

#### Article 5

##### *Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment*

###### 5.1 Introducció

El present Conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i l'atenció dels objectius que es pretenen assolir en signar-lo.

Això no obstant, les parts signants constituïran la Comissió Mixta, que es formarà abans dels 15 dies següents a la seva entrada en vigor, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que li sorgeixin o li siguin sotmesos. Tindrà també les funcions de vigilància, estudi i aplicació del Conveni.

###### 5.2 Composició

Aquesta Comissió estarà formada per representants de la corporació i els delegats del personal.

A les reunions de la Comissió de Seguiment, per acord de les 2 parts, podran assistir-hi assessors o experts designats per cadascuna de les parts en els casos en què la matèria ho requereixi, amb veu però sense vot.

Dins del crèdit d'hores sindicals, els membres de la Comissió de Seguiment disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament. En el cas que les sessions de la Comissió de Seguiment excedeixi del crèdit d'hores sindicals, aquests no computaran.

### 5.3 Règim de reunions

La Comissió Mixta es reunirà ordinàriament cada 3 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. En cas contrari s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

### 5.4 Resolució dels conflictes:

Ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació CEMICAL o Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC).

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

## CAPÍTOL 2

### *Condicions de treball*

#### Article 6

##### *Horaris i jornada laborals*

La jornada de treball queda fixada en jornada completa amb caràcter de dedicació bàsica, amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent.

L'horari comú del Consell Comarcal del Maresme és:

a) De dilluns a divendres de 8.30 a 15 hores i una tarda a la setmana de 16.30 a 19 hores (preferentment dimarts).

b) 2 hores i mitja a la setmana, que es computaran mensualment, seran de lliure disponibilitat dels treballadors per atendre les necessitats del servei d'acord amb les instruccions dels coordinadors/gerent. A partir de 37 hores i mitja, es consideraran hores extres i es compensaran amb acord de les 2 parts (econòmica o hores lliures).

Es reconeix al personal afectat per aquest Conveni, inclòs en l'horari d'estiu, una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada i a la sortida al matí o a la tarda.

En relació amb l'horari es podran concedir horaris especials a petició de l'interessat o per necessitats del servei, mitjançant instància, o per causa justificada i acreditada.

L'horari d'estiu serà de 8 a 15 hores del 15 de juny al 15 de setembre, ambdós inclosos.

A l'últim trimestre de cada any, la Comissió de Seguiment fixarà el calendari de festes per a l'any següent.

#### Article 7

##### *Descans dins la jornada laboral*

El personal gaudirà d'una pausa de 20 minuts diaris, computables com a treball efectiu.

#### Article 8

##### *Descans setmanal*

El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, dissabte i diumenge.

#### Article 9

##### *Serveis extraordinaris i hores extraordinàries*

Amb la voluntat d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa caldrà evitar-les.

No obstant això, en el supòsit que sigui absolutament imprescindible la realització d'hores extraordinàries, ho decidiran els òrgans directius del Consell Comarcal, amb el coneixement previ, depenent del servei, amb caràcter preceptiu, dels delegats de personal.

El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no podrà excedir les 80 hores a l'any.

A les reunions ordinàries de la Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguitment, el Servei de Personal donarà compte de les hores extraordinàries efectuades als delegats de personal.

D'altra banda, el gerent i la persona interessada de comú acord fixaran si les hores extraordinàries es compensaran amb temps de repòs o econòmicament.

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

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb 2 hores de descans.

c) En dies festius, les hores extraordinàries s'abonaran, o bé es compensaran, amb 2 de descans, a disposició del treballador.

Amb aquesta finalitat tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 21 i les 8 hores en dies festius i laborables i d'hora efectuada en dia festiu l'efectuada els dissabtes, diumenges i dies festius del calendari laboral.

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

En tot cas, les hores extraordinàries s'abonaran amb el salari base i el complement de destinació base del grup.

Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina, un cop determinades, en un termini màxim de 2 mesos.

a) L'hora extraordinària serà abonada amb el 150% del sou.

b) L'hora festiva amb el 200% del sou.

c) L'hora nocturna amb el 200% del sou.

#### Article 10

##### *Calendari laboral*

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

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

#### Article 11

##### *Vacances i permisos retribuïts*

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 li corresponguin si el temps treballat és menor de manera continuada o partida.

De manera prioritària, si no concorren causes personals especials o necessitats del servei, es fixarà els mesos de juny a setembre com els adequats per al gaudi de les vacances.

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

El començament i l'acabament de les vacances seran dins de l'any natural a què aquestes corresponguin. Si algú per casos de força major no les ha realitzat, de forma excepcional, les podrà gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.

Al personal a qui per la data d'ingrés no correspongui gaudir amb caràcter retribuït dels 22 dies laborables de vacances, d'acord amb el que s'assenyala en el primer

paràgraf d'aquest article, se li podrà concedir una llicència perquè en gaudeixi, amb caràcter no retribuït, un cop feta la petició prèvia.

La Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment es reunirà amb caràcter anual a fi de fixar i concretar el calendari laboral i el pla de vacances.

El pla de vacances haurà de ser concretat, assignat i conegut pel personal afectat preferentment abans del 30 de maig.

Cap empleat públic del Consell Comarcal no podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, maternitat o accident. S'entén, per tant, que les vacances es gaudiran en posterioritat a la data d'alta.

El personal gaudirà de 9 dies d'assumptes propis íntegrament retribuïts, sense justificar, que preferentment es distribuïran de la següent manera:

4 dies per Setmana Santa.

4 dies per Nadal.

1 dia a escollir la resta de l'any.

Els dies de permís per Setmana Santa i Nadal es realitzaran en 2 torns, que figuraran en el calendari laboral de festes.

4 d'aquests dies podran realitzar-se, prèvia petició, en dies diferents als torns establerts. La petició caldrà fer-la amb una antelació mínima de 3 dies.

Així mateix es gaudirà d'1 dia més de permís, íntegrament retribuït, a realitzar en un pont previst en el calendari laboral de festes.

Cada any seran proposats els torns pels representants dels coordinadors d'àrea, previ coneixement dels delegats de personal. Aquests torns seran aprovats pel gerent.

## Article 12

### *Treball de categoria diferenciada*

a) 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, per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents que corresponguin a un grup superior, 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.

b) En tot cas, serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent.

## CAPÍTOL 3

### *Permisos, llicències, baixes per maternitat, incapacitat laboral transitòria i accidents de treball*

El contingut d'aquest capítol es remeta a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

En aquest capítol es recullen els aspectes generals d'aquesta Llei, que són els següents:

## Article 13

### *Permisos i llicències*

El personal del Consell Comarcal podrà absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració íntegra, pels motius i pel temps següents, degudament justificats:

a) Matrimoni o formació de parella

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Les referències fetes a la institució del matrimoni s'entenen que també afecten les unions de fet. En aquest supòsit caldrà justificar el permís mitjançant certificat de convivència i sota condicionaments similars a aquella institució. Així mateix, les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

b) Matrimoni d'un familiar

El permís serà d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable de 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) Maternitat

El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

Per a l'adopció o acolliment d'un menor fins a 6 anys, tant preadoptiu com permanent, 16 setmanes a comptar des de la resolució judicial de l'adopció o resolució administrativa o judicial de l'acolliment. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

La durada de la llicència serà també de 16 setmanes en el supòsit d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys d'edat quan es tracti de discapacitats o d'aquells que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

d) Naixement, adopció o acolliment

El progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat tindrà dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit. Si el part, adopció o acolliment és múltiple, el permís serà de 10 dies si són 2 fills i de 15 dies si en són 3 o més.

e) Paternitat

Es tindrà dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que es tingui la guarda legal de l'infant i que l'altre progenitor/a treballi.

En cas de les famílies monoparentals, el progenitor/a pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

f) Lactància

El permís serà d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple el permís serà de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. La durada màxima d'aquest permís és de 20 setmanes, des de l'acabament del permís de maternitat.

L'interessat/ada podrà compactar les hores del permís de lactància per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes.

g) Atenció a fills prematurs

En cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorgarà un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'iniciarà a partir del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

h) Període de vacances

Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcial amb el període de vacances, es gaudirà de les vacances un cop finit aquest permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

i) Permís prenatal



Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent a Catalunya, durant el temps necessari i degudament justificats per fer-ho dins la jornada de treball.

j) Atenció de fills discapacitats

Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a assistir a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris on rebin suport. A més, tenen dret a 2 hores de flexibilitat diària.

k) Permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu d'un familiar fins al segon grau (pares, sogres, fills, avis, germans, cunyats i nêts)

El permís per mort, accident, hospitalització, malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

l) Permís sense retribució per a atendre un familiar

Es pot concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

m) Situacions de violència domèstica

Les persones víctimes de situacions de violència domèstica que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut. 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.

n) Trasllat de domicili

Per traslladar-se de domicili dins de la mateixa població, 2 dies de permís. Dins de l'àmbit comarcal, 3 dies de permís. Si el trasllat és a una altra comarca, 4 dies.

o) Deures públics o personals

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps indispensable per complir-los.

p) Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb les docents responsables dels fills. El temps d'absència s'haurà de recuperar durant la mateixa setmana en què es gaudeixi del permís, tenint en compte les necessitats del servei.

En allò que preveu la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. En el cas que les condicions que s'estableixen a la llei siguin millorades legalment, s'adaptarà automàticament el contingut del present article.

#### Article 14

##### *Llicències no retribuïdes*

Assumptes propis: concessió condicionada a les necessitats del servei. Durada màxima acumulada de 6 mesos cada 2 anys. Sense retribució.

Atenció a familiars malalts: fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Durada mínima de 10 dies i màxima de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Sense retribució.

Estudis: si estan relacionats amb el lloc de treball i previ informe positiu. Per interès de l'Administració, amb retribució. Per interès del treballador, sense retribució.

Les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment.

#### Article 15

##### *Reduccions de jornada*

No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant (quan es tracti de 2 persones de la mateixa unitat familiar i que treballin a la corporació), llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

##### a) Reducció amb la totalitat de la retribució

Es podrà gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill/a, sempre que no estiguin privades de la guarda legal i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada tindrà durada màxima d'1 any a partir la finalització del permís per maternitat o per l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

Els treballadors afectats podran optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres.

##### b) Reducció per discapacitat legalment reconeguda o malalties cròniques i invalidants

Les persones amb discapacitat legalment reconeguda o amb malalties cròniques i invalidants que han de rebre tractament mèdic tindran dret a una reducció de jornada equivalent al temps que hi ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Caldrà, doncs, un informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament i la durada.

##### c) Reducció d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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.

Per estar a càrrec d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom o que requereix dedicació o atenció especial.

Les dones víctimes de violència domèstica, per a fer efectiva llur protecció o dret a l'assistència social íntegra.

#### Article 16

##### *Excedències*

Serà d'aplicació directa el que estableix la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

En cas que les condicions de la legislació vigent siguin millorades legalment, s'adaptarà automàticament el contingut del present article.

#### Article 17

##### *Baixes per malaltia o accident*

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



No obstant això, sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat haurà d'avisar telefònicament el responsable de personal al Consell Comarcal per comunicar la no-assistència al treball.

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

#### Article 18

##### *Baixes per maternitat*

En els casos de baixes 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.

#### Article 19

##### *Plantilla orgànica*

1. En el decurs del segon semestre de 2007, la Comissió Mixta d'Interpretació revisarà i actualitzarà la relació dels llocs de treball vigent del Consell Comarcal.

2. Es revisarà la valoració d'aquells llocs de treball en què s'observi que no es correspongui aquesta amb les funcions efectivament exercides. La valoració es revisarà anualment abans de l'aprovació pel ple de la plantilla orgànica.

### CAPÍTOL 4

#### *Prestacions socials*

#### Article 20

##### *Premis per anys de servei*

El personal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:

Al cap de 25 anys de servei, 1 mes adicional de vacances.

Al cap de 30 anys de servei, una quinzena adicional de vacances i una paga especial que consisteixi en el 40% d'1 mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes adicional de vacances.

Al cap de 35 anys de servei, una quinzena adicional i una paga especial que consisteixi en el 50% d'1 mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes adicional de vacances.

Al cap de 40 anys de servei, una quinzena adicional de vacances i una paga especial que consisteixi en el 60% d'1 mensualitat de retribucions íntegres o, alternativament, 1 mes adicional de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari d'acord amb les necessitats del servei, però es pot ajornar a l'any següent.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis anteriors als organismes autònoms de la corporació.

D'aquests premis en quedaran exclosos els treballadors que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els 4 anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

#### Article 21

##### *Pla de pensions*

El CCM promourà un Pla de pensions anomenat "Consell Comarcal del Maresme. Pla de pensions", amb la finalitat de proporcionar beneficis de jubilació, invalidesa, viduïtat, orfenesa i herència al personal adscrit al pla.

Les prestacions no són substitutòries ni complementàries de les de la Seguretat Social; tenen caràcter privat i són compatibles i independents.

El promotor realitzarà aportacions semestrals al Pla. Per a l'any 2007 l'aportació serà de 10,50 euros per mes i particip. L'import d'aportació s'incrementarà anualment d'acord amb l'IPC de Catalunya.

Són participants d'aquest Pla de pensions tots els treballadors laborals i funcionaris amb contracte superior als 3 anys. El treballador es compromet a fer una aportació, com a mínim, igual al Pla de pensions.

#### Article 22

##### *Jubilació*

De comú acord entre el Consell Comarcal del Maresme i l'empleat públic es podrà negociar la jubilació anticipada segons la següent escala:

Jubilació als 60 anys: 30 mensualitats íntegres brutes.

Jubilació als 61 anys: 24 mensualitats íntegres brutes.

Jubilació als 62 anys: 18 mensualitats íntegres brutes.

Jubilació als 63 anys: 12 mensualitats íntegres brutes.

Jubilació als 64 anys: 6 mensualitats íntegres brutes.

Si la jubilació es produeix amb més de 5 anys d'antelació a l'edat de jubilació forçosa, als 65 anys, la prima serà de 30 mensualitats de retribucions íntegres brutes.

#### Article 23

##### *Assegurança de vida i accidents*

El Consell Comarcal farà una pòlissa d'assegurances per mort per malaltia i/o accident, i invalidesa permanent absoluta per malaltia i/o accident, la qual haurà de preveure indemnitzacions de 30.000 euros.

#### Article 24

##### *Assistència jurídica i responsabilitat civil*

La corporació garanteix assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord que la pugui necessitar a causa de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei. De comú acord s'elegirà l'advocat i el procurador. Se n'exceptua el cas en què el conflicte sigui contra el mateix Consell Comarcal.

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

El Consell ha de garantir la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials. N'està exempt en els casos en què el responsable sigui condemnat per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

#### Article 25

##### *Ajuts a discapacitats físics, psíquics i/o sensorials*

La subvenció per als treballadors pares de fills discapacitats físics o psíquics es fixa per a la vigència d'aquest Conveni en 150,25 euros mensuals.

La subvenció per discapacitat es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador.

Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la discapacitat ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar discapacitat estigui a càrrec del causant, entenent com a tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi o d'altri o sigui percepció d'una pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic, diferent de la pensió d'orfandat.

**Article 26***Aparcament dels vehicles particulars*

El Consell Comarcal, dins el marc del Conveni amb el Consorci del Port de Mataró, que finalitza el març del 2008, garantirà al seu càrrec les corresponents places d'aparcament només per al personal que té obligatorietat de mobilitat laboral (dins la seva jornada laboral).

**Article 27***Permís de conduir*

S'abonaran les despeses derivades de la renovació dels carnets de conduir a tots els treballadors que durant un nombre de dies no inferior al 50% de les jornades laborals condueixin vehicles oficials de la corporació.

**Article 28***Privacitat laboral*

El CCM no intervindrà l'activitat del personal que es dugui a terme amb mitjans informàtics i/o telemàtics. En concret, no fiscalitzarà els comptes de correu electrònic del personal ni les consultes realitzades a Internet, com tampoc farà ús del programari de monitorització del treball o altres aplicacions informàtiques anàlogues, a excepció que una sospita justificada i la consulta prèvia als representants dels treballadors així ho aconsellin.

**Article 29***Bestretes*

Es podran atorgar bestretes del sou fins a un màxim de 3.000,00 euros, que es retornaran en un termini màxim de 12 mesos sense cap cost addicional, sempre que siguin justificades la necessitat i la urgència. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior.

**CAPÍTOL 5***Seguretat i salut en el treball***Article 30***Salut laboral*

A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, posteriors modificacions i tots els reglaments que desenvolupen l'esmentada Llei, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, així com els riscos genèrics existents en els centres de treball pels quals realitza tasques, com també les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives adoptades per evitar-lo.
- b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc greu, imminent i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de prevenció.
- c) Vigilar la seva salut dirigida a detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en matèria de salut laboral específica teòrica i pràctica centrada en el seu lloc de treball, en temps computable com a hores de treball.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

D'altra banda, la corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada al centre de treball, i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest darrer cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions com eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar trimestralment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents laborals, incidents, malalties, les seves conseqüències i els índex de sinistralitat, gravetat, incidència i freqüència.

e) Garantir la revisió periòdica de l'avaluació de risc laboral anualment, deixant constància de la mateixa mitjançant documentació per escrit del registre del tècnic corresponent.

f) Garantir l'execució d'un Pla d'emergències o autoprotecció per cadascun dels edificis i centres de treball del Consell o d'allà on hi tingui personal contractat o depenent d'ell. Tanmateix, s'avaluaran les causes dels riscos de les possibles emergències, es nomenaran les persones encarregades com a caps d'emergències i es formaran els equips d'intervenció corresponent (epi, esi i evs) es formarà aquestes persones per poder assumir aquestes funcions. Es garantirà com a mínim fer un simulacre d'emergència en cada un dels centres de treball de l'emergència que en l'avaluació es cregui més convenient per la seva probabilitat i risc.

g) Promoure i fomentar tots els valors que promoguin i ajudin a prevenir tot tipus de riscos psicosocials, efectuant estudis i avaluacions d'aspectes psicosocials, càrrega de treball, monotonia, estrès, incompatibilitats, conflictes de rol, etc. facilitant, motivant i impulsant pràctiques de "Responsabilitat Social Corporativa".

h) Proporcionar als delegats de prevenció la formació adequada.

### Article 31

#### *Revisió mèdica, vacunacions i altres mitjans preventius*

El Consell Comarcal garantirà als treballadors/ores al servei, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball i segons es preveu en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El Consell Comarcal garantirà revisions mèdiques anuals, que seran voluntàries i abastarà especialment els aspectes d'incidència professional. Un cop els treballadors/ores hagin passat la primera revisió mèdica, la periodicitat de les següents revisions seran fixades segons criteri facultatiu.

El període de la seva realització es fixarà amb els serveis mèdics convinguts, sense perjudicar el normal funcionament del CCM. El resultat es trametrà directament del centre mèdic al domicili del treballador.

La revisió mèdica tindrà caràcter voluntari, llevat el cas del personal que desenvolupa llocs de treball en contacte amb infants, aliments, vellesa i activitats perilloses, nocives o insalubres, en què serà obligatòria. També serà obligatòria pel personal de nou ingrés amb contracte indefinit. A tal efecte, el Departament de Personal confeccionarà un llistat.

La corporació coneixerà únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi d'adoptar les mesures per solucionar les deficiències informades, donant-ne compte al Comitè de Seguretat i Salut en el Treball.

Es cercarà un lloc de treball adequat per a les persones que es trobin afectades per una malaltia que no els permeti realitzar el seu treball habitual, previ informe favorable del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que sigui possible.

Previ informe del Comitè de Seguretat i Salut, es posaran els mitjans necessaris perquè el personal que desenvolupi tasques qui impliquin un risc elevat per contraure malalties infeccioses com: grip, tètanus, hepatitis B, etc. siguin tractades amb les mesures preventives adequades.

#### Article 32

##### *Delegats de prevenció*

El CCM comptarà amb el nombre de delegats de prevenció, membres del Comitè Unitari de representants del personal funcionari i del personal laboral que marqui la Llei.

#### Article 33

##### *Comitè de Seguretat i Salut*

Es designa el Comitè de Seguretat i Salut en el Treball com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut estarà format per 4 membres, dels quals 2 seran delegats de prevenció i els altres 2 designats pel Consell Comarcal.

En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut hi podran participar, amb veu però sense vot, els assessors externs i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix l'apartat anterior.

El funcionament del Comitè de Seguretat i Salut es regularà per un reglament propi.

### CAPÍTOL 6

#### *Formació professional, selecció de places i provisió de llocs de treball*

#### Article 34

##### *Formació, estudi i reciclatge*

Els empleats públics del Consell Comarcal tindran dret a la promoció interna i carrera professional, a la formació i a un perfeccionament professional constants. Aquests principis es desenvoluparan amb els següents compromisos:

1. El CCM facilitarà els instruments necessaris per a la millor formació del personal. La formació s'ha de realitzar garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal i la publicitat de les accions formatives.
2. El CCM disposarà d'un Pla de formació actualitzat cada 2 anys que detectarà les necessitats formatives dels treballadors/ores i que es definirà a la Comissió de Seguiment.
3. A partir de l'any 2008 es consignarà per a la formació una partida mínima de 18.000,00 euros. En qualsevol cas es garanteix en el marc del Pla de Formació.
4. En cap cas la participació en un curs no dóna lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.
5. El personal haurà de justificar l'assistència i/o aprofitament que pugui ser requerida per la corporació.
6. Quan la formació sigui requerida per la institució, els costos aniran a càrrec del Consell Comarcal, i si el curs excedeix de l'horari laboral, s'acordarà amb gerència la forma de compensació.
7. Sobre permisos i llicències de formació:
  - a) Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència; els dies durant els quals tenen lloc. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

b) Per a altres proves i exàmens en centres oficials, el temps per al desplaçament i la seva celebració. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

#### Article 35

##### *Desplaçaments i mantenició*

El Consell Comarcal del Maresme es farà càrrec de les despeses de desplaçament i mantenició del personal al servei de la institució quan aquest, per raons de les responsabilitats assignades al seu lloc de treball o per indicació del coordinador/a o la gerència, hagi de desplaçar-se del seu lloc de treball habitual.

La compensació econòmica per a aquest concepte es realitzarà d'acord amb els següents criteris:

1. Els desplaçaments, en el cas que no siguin habituals, han de ser prèviament coneguts i autoritzats pel responsable de l'àrea o en el seu defecte per la Gerència.

2. Preferentment, en els casos que sigui possible, els desplaçaments es realitzaran amb transport públic i s'adquirirà, a aquest efecte, el títol de viatge que resulti més econòmic.

3. En els casos que per raons del destinació, durada, horari o característiques del desplaçament sigui necessari fer-lo en vehicle privat, el CCM abonarà la quantitat de 0,19 cèntims d'euro per kilòmetre si es tracta d'automòbils i 0,07 cèntims d'euro per kilòmetre si es tracta de motocicletes (anada i tornada) per a l'any 2007, i es farà càrrec de les despeses de peatge d'autopistes i aparcaments vigilats si és necessari. Aquests imports s'actualitzaran d'acord amb allò que estableixi la normativa vigent i les bases d'execució del pressupost.

4. Si el desplaçament cal fer-lo amb taxi, per la inexistència de les dues alternatives anteriors, el CCM abonarà la tarifa que figuri en el rebut, que caldrà que contingui, com a mínim, el recorregut i el dia del servei.

5. El pagament de dietes per mantenició també haurà de ser autoritzat pel coordinador/a de l'àrea i/o per la Gerència, i es limitarà als següents casos:

Quan per raons de necessitats del servei calgui ampliar la jornada laboral més enllà de l'habitual i això obligui a realitzar un àpat fora del lloc habitual.

Quan per raons d'un desplaçament per feina i la continuïtat de la feina calgui menjar en el lloc de destinació.

6. La compensació econòmica, a excepció de casos degudament justificats, serà com a màxim de 12 euros més IVA per àpat.

7. En tots els casos, caldrà aportar els justificants corresponents a la intervenció.

8. L'assistència a jornades, cursos o seminaris que es facin dins de la regió metropolitana, directament relacionats amb el lloc de treball, prèviament autoritzats i dins de la jornada laboral, generaran dietes de locomoció i si es fan fora de la jornada laboral, generaran també dietes de mantenició.

#### Article 36

##### *Selecció de i cobertura de places*

1. L'ingrés del personal al servei de l'Administració local de Catalunya es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs oposició o oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els quals es garanteix els principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat.

2. Cada empleat públic és titular i ocupa una plaça integrada a la plantilla de l'entitat.

3. Cada empleat públic en actiu estarà adscrit a un lloc de treball.

4. El conjunt de llocs de treball existents a l'entitat conformen la relació de llocs de treball.

5. La preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball públic es negociaran amb la representació del personal.

6. Els delegats de personal seran informats i escoltats, abans que s'aprovin les bases per a totes les proves selectives de laborals i funcionaris.



7. Igualment, les parts signants d'aquest Conveni acorden, sempre que sigui possible, que les substitucions temporals es regiran sota el criteri de llista d'espera, durant 2 anys, originada amb les puntuacions de les proves selectives efectuades amb anterioritat per a aquella categoria sempre que s'hagin aprovat, d'acord amb la Llei 214/1990, de 30 de juliol.

8. Abans de l'aprovació de l'Estatut base de l'empleat públic on s'estableixi la participació als tribunals de selecció de personal els representants dels treballadors podran participar en els tribunals amb veu i vot sempre i quan la seva titulació i plaça sigui igual o superior a la plaça ofertada. En cas contrari tindrà veu però no vot.

### Article 37

#### *Provisió de llocs de treball*

Tots els llocs de treball de les entitats han de ser proveïts mitjançant procés selectiu, amb les excepcions recollides a la relació de llocs de treball.

Els empleats públics adscrits a un lloc de treball pel procediment de lliure designació podran ser remoguts del lloc amb caràcter discrecional.

Els empleats públics que accedeixin a un lloc de treball pel procediment de concurs podran ser remoguts per causes sobrevingudes derivades d'una alteració en el contingut del lloc realitzada a través de les relacions de llocs de treball o prevista en aquestes que modifiquin els supòsits que van servir de base a la convocatòria o d'una falta de capacitat per al seu desenvolupament manifestada per un rendiment insuficient que impedeixi realitzar amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. La remoció es durà a terme, mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va efectuar el nomenament.

1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball, siguin per concurs o lliure designació, es publicaran en el butlletí oficial de la província respectiu i en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. La preparació i el disseny per a la provisió dels llocs de treball es negociaran amb la representació del personal.

3. Les convocatòries contindran necessàriament:

a) Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc.

b) Requisits exigits per al seu desenvolupament, entre els quals únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas no podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el butlletí oficial.

4. En les convocatòries on hi hagi fase de concurs caldrà incloure la puntuació del barem de mèrits. Les bases del concurs establiran les característiques, condicions i el moment de la presentació dels mèrits.

5. En totes les convocatòries per a la selecció de personal del Consell Comarcal es valoraran:

Serveis prestats a l'Administració pública en tasques anàlogues i/o similars.

Experiència laboral en l'empresa privada i en tasques anàlogues i/o similars realitzades a l'Administració pública.

Titulació superior a l'exigida a la plaça convocada i que tingui relació amb aquesta tasca.

Formació que tingui relació amb aquesta tasca.

6. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el butlletí oficial de la província corresponent.

7. Quan un dels mèrits sigui la formació, es valoraran de forma idèntica els cursos realitzats a partir de l'Acord de formació contínua per a l'Administració pública (AFCAP), sigui qui sigui el promotor del curs.

8. 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 de l'àrea corresponent, l'adequació de la persona seleccionada al lloc de treball, de tal manera que si aquest fos negatiu, es resoldrà el nomenament acordat, sense que el treballador/a tinguiés

dret a cap indemnització o compensació econòmica. En cas contrari, si l'informe fos positiu, el treballador continuarà fins al moment en què s'hagi establert com a data de finalització en la resolució que va ser contractat; o si s'hagués acordat la seva contractació com a personal laboral fix, aquest esdevindrà definitiu.

La durada del període de prova serà la següent:

Grups de titulació A i B: fins a 6 mesos.

Grups de titulació C, D i E: fins a 2 mesos.

Aquest període no s'establirà si la persona nomenada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació laboral, durant un període mínim igual a l'establert per al seu grup de titulació. Si el període d'interinitat o temporalitat és inferior al període de prova, aquest es realitzarà només per la diferència.

El coordinador de l'àrea o 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 Servei de Recursos Humans abans de 15 dies de la seva finalització.

El període de prova quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, adopció o acolliment i vacances que afectin el personal sotmès a aquest període de prova.

#### 9. Llistes d'espera

En els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball es podran crear llistes d'espera per a cobrir les vacants sobrevingudes.

Aquestes llistes s'hauran d'ordenar d'acord amb la puntuació i tindran un període de vigència de 2 anys.

Un cop elaborades, es penjaran al taulell d'anuncis i el Servei de Recursos Humans en facilitarà còpia a totes les persones interessades que les demanin.

Quan a una persona de la llista d'espera se li ofereixi una contractació temporal i no l'accepti, mantindrà el lloc a la llista sempre que acrediti de forma suficient els motius de la no-acceptació.

### Article 38

#### *Carrera de grau personal*

Provisionalment, mentre no aparegui una nova regulació sobre això, el Consell Comarcal del Maresme realitzarà, durant la vigència d'aquest Conveni, l'assaig d'una específica fórmula de carrera professional (al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball), que consistirà en l'establiment d'un primer grau d'ascens del complement de destinació com a progressió del grau personal, de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, a partir de l'1 de gener de 2007, el personal que, un cop complert el període de 2 anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional com a fix en la plantilla, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial previst a la Llei, passarà a obtenir, com a grau personal consolidat, el complement de destinació immediatament superior en un nivell.

Promoció interna dels funcionaris de carrera:

1. Els processos selectius de promoció interna garantiran el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat i els principis contemplats a la Llei.

2. Els funcionaris hauran de tenir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat de, mínim, 2 anys de servei actiu en el subgrup immediatament inferior i superar les corresponents proves selectives.

3. La normativa en matèria de Funció Pública articularà els sistemes per a realitzar la promoció interna del subgrup tècnic al subgrup superior, del subgrup administratiu-especialista al subgrup tècnic i del subgrup auxiliar al subgrup administratiu-especialista, així com en el cas del grup d'ajudants al subgrup auxiliar.

4. El Consell Comarcal adoptarà mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

Carrera professional i promoció del personal laboral:

1. El personal laboral tindrà dret a la promoció professional.
2. La carrera professional i la promoció del personal laboral es farà efectiva a través dels procediments previstos tenint en compte que: es podrà valorar, en el seu cas, la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment així com també l'antiguitat. Es podran incloure altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada.

L'avaluació de l'acompliment:

1. El Consell Comarcal establirà sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats. A aquests efectes, s'entén per avaluació de l'acompliment al procediment pel qual es mesura i es valora la conducta professional, el rendiment o l'assoliment de resultats.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'adequaran, en qualsevol cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'aplicaran sens perjudici dels drets dels empleats públics.

3. El Consell Comarcal determinarà els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i amb les retribucions complementàries previstes en la normativa d'aplicació.

4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs quedarà vinculada a l'avaluació d'acord amb els sistemes d'avaluació que el Consell Comarcal determini.

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs, requeriran l'aprovació prèvia, en qualsevol cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb allò establert legalment.

#### Article 39

##### *Foment de la promoció interna*

Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a cossos o escales del grup immediatament superior al que pertanyin o del mateix grup.

1. Per assistir a les proves de promoció interna, l'empleat públic ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver complert 2 anys de serveis en el cos o escala com a empleat i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala al qual aspira a ingressar. No obstant això, en el cas de places reservades a treballadors laborals, serà d'aplicació allò previst a la disposició addicional 20 (segona de la LMRFP 30/1984, de 2 d'agost).

2. L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs, concurs oposició o oposició als cossos i escales en què la llei no ho impedeixi i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el cos o escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència.

3. Els empleats públics que accedeixin, pel sistema de promoció interna, a un altre cos o escala seran adscrits provisionalment a llocs de treball vacants propis d'aquell, fins que obtinguin una destinació definitiva mitjançant concurs o lliure designació. En tot cas, en el primer concurs en què puguin participar gaudiran de preferència, sobre els aspirants que provenguin del torn lliure, per proveir les vacants ofertes.

#### Article 40

##### *Expedients, sancions i mobilitat*

Als delegats de personal els seran notificats tots els expedients i les sancions, quan s'obri l'expedient.

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

Per a qualsevol canvi de plaça, torn o lloc de treball, s'actuarà d'acord amb allò previst a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. En tot cas s'informarà prèviament els delegats de personal i se'ls exposarà els motius d'aquest.

Quant a la promoció professional, es garantirà que fins al 50% dels llocs de treball vacants a la plantilla es proveixin mitjançant promoció interna del personal del propi Consell Comarcal del Maresme que, amb contracte indefinit, tingui la titulació exigida per desenvolupar un lloc de treball de categoria superior.

1. Per a la mobilitat del personal en la redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es tindran en compte les sol·licituds que es formulin al gerent, que hauran de ser avaluades per la Comissió Mixta. En especial es procurarà que els canvis d'horari o torn no signifiquin una distorsió per a l'interessat.

2. Els canvis de lloc de treball o de centre de treball hauran de ser justificats per necessitats del servei, i mai seran mesures coercitives o sancions sense expedient. Se n'informarà, abans de la resolució, els afectats.

3. Quan la mobilitat suposi un canvi en les funcions del lloc de treball futur respecte a l'actual o en les retribucions, se'n donarà coneixement al Comitè abans de la resolució i així mateix se n'informarà l'interessat.

#### CAPÍTOL 7

##### *Drets i garanties sindicals*

#### Article 41

##### *Llibertat sindical*

El Consell Comarcal garanteix el dret a la lliure sindicació dels treballadors i que aquests no pateixin cap discriminació, perjudici o sanció pel fet que siguin afiliats a un sindicat o exercitin els drets sindicals.

Els drets sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels treballadors i Llei orgànica de llibertat sindical. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor d'alguns dels representants en els termes expressats en la normativa legal vigent. Així mateix es reconeix la possibilitat de les fórmules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.

#### Article 42

##### *Seccions sindicals*

S'aplicarà el que disposa la normativa vigent en cada moment.

La corporació reconeix expressament les següents facultats per a les diferents agrupacions sindicals que han concorregut a les eleccions:

a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials dels diferents centres de treball i plantejar-les davant la corporació i els delegats.

b) Prèvia notificació per escrit podran convocar assemblees o seccions sindicals en hores de treball, en el marc del procés de la negociació col·lectiva, així com en els períodes de conferència o congressos de la seva central sindical.

c) Les seccions sindicals i els delegats acordaran amb el Departament de Personal o departaments afectats els serveis mínims mentre es celebrin les assemblees.

d) El Consell Comarcal del Maresme concedirà llicència retribuïda als membres del Comitè i delegats de les seccions sindicals que siguin triats delegats a conferències i congressos a nivell comarcal, nacional o estatal. Per gaudir d'aquesta llicència caldrà presentar a la gerència, amb 48 hores d'antelació com a mínim, la

convocatòria oportuna i justificar dins els 8 dies següents l'assistència a la conferència o congrés.

#### Article 43

##### *Òrgan unitari de representació*

Els òrgans de representació legal del personal es constitueixen en un òrgan unitari de representació, que s'anomenarà Comitè Unitari. Aquest funcionarà d'acord amb el seu reglament intern i nomenarà un president, que actuarà com a portaveu.

#### Article 44

##### *Drets del Comitè Unitari*

a) El Consell Comarcal del Maresme posarà a disposició dels representants dels treballadors/ores, i seccions sindicals en ell representades, d'un espai on puguin desenvolupar les seves funcions.

b) Cap membre de la Junta de Personal podrà ser traslladat del seu lloc de treball per la seva activitat sindical, tret del cas d'acord previ de l'interessat i el Consell Comarcal del Maresme.

c) El Consell Comarcal del Maresme instal·larà taulers d'anuncis en les dependències de treball per a informació laboral i social.

d) El Departament de Personal facilitarà al Comitè la informació referent a règim laboral publicada al BOE, BOP i DOGC i el resum de premsa del Consell Comarcal del Maresme.

e) Rebrà còpia de les actes de les sessions de la Comissió Permanent del Ple.

#### Article 45

##### *Quotes sindicals*

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

#### Article 46

##### *Mitjans per a l'acció sindical*

###### 1. Mitjans materials

Els òrgans de representació podran fer ús dels recursos comarcals per a la seva funció.

###### 2. Plafons d'avisos

A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu del personal o per a qüestions del personal.

#### CAPÍTOL 8

##### *Facultats i competències dels delegats de personal*

#### Article 47

##### *Garanties i facultats dels delegats de personal*

Els representants dels treballadors/ores gaudiran de les garanties sindicals següents:

1. Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus. En aquest cas s'escoltarà, a més de la persona interessada, els representants dels treballadors/ores.

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

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

4. Garantia de no ser discriminats en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.

5. Els representants dels treballadors/ores 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.

#### Article 48

##### *Competències dels representants dels treballadors/ores*

Els representants dels treballadors/ores tindran dret a ser escoltats en qualsevol millora organitzativa i tindran, entre d'altres, les competències següents:

Emetran informe amb caràcter previ, en un termini de 8 dies a partir de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagués de resoldre en un període més breu, en les matèries següents:

Acords plenaris en matèria de personal.

Acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. Els delegats podran emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedients en matèria de personal que suposin una modificació del règim jurídic existent.

Es facilitarà al Comitè els models dels contractes laborals vigents. Se l'informarà de futures contractacions, de les característiques i formes d'ingrés d'aquestes així com dels terminis de les oposicions.

El Comitè, la Junta de Personal i les seccions sindicals també podran emetre informe en qüestions d'organització del treball i modificacions organitzatives que afectin el personal.

Els delegats de personal escolliran un membre i el seu suplent per participar en els tribunals de concursos i oposicions de promoció i contracte de personal.

Prèvia notificació, els delegats podran convocar assemblees sectorials o generals fora de l'horari de treball, que realitzaran dins de les dependències del Consell Comarcal del Maresme. Igualment podran convocar assemblees sectorials o generals en qüestions que afectin els treballadors (ja siguin d'indole interna o general) així com durant el procés de negociació col·lectiva.

#### Article 49

##### *Negociació col·lectiva*

La Junta de Personal podrà escollir, entre els seus membres, una Comissió de Negociació per agilitzar les negociacions. També podrà nomenar assessors de les seves centrals sindicals per participar en les sessions de negociació.

Les hores de negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals.

#### Article 50

##### *Procediment de resolució de conflictes laborals*

En cas de conflicte laboral, si no hi ha avinença entre les parts, serà obligatori acudir al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

#### Article 51

##### *Assemblees sectorials i/o generals*

Totes les assemblees s'hauran de convocar a partir de les 14 hores, amb un límit de 12 hores anuals, tant si són sectorials com generals, sempre que ho permetin les necessitats del servei i es demani prèviament per escrit, amb la indicació de l'ordre del dia.

#### CAPÍTOL 9

##### *Condicions econòmiques*



## Article 52

### *Remuneracions*

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els resultants del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990).

### *Normes comunes*

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei del Consell Comarcal tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la Funció Pública, pels conceptes i les quanties que es determinin en aquest Acord.

El sou i els triennis correspondran al grup de titulació al qual es pertanyi. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, quant al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia.

### *Conceptes retributius indemnitzatoris*

Les retribucions: les retribucions que puguin percebre els empleats públics locals són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i conforme als següents conceptes retributius:

1. Son retribucions bàsiques:
  - a) Sou base.
  - b) Els triennis.
2. Son retribucions complementàries:
  - a) El complement de destinació.
  - b) El complement específic.
  - c) El complement de productivitat.
  - d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

### *Estructura de nòmines*

Les nòmines dels empleats públics locals tindran la mateixa estructura que la prevista amb caràcter general per la legislació sobre Funció Pública.

### *Sou base*

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

### *Triennis*

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

1. L'antiguitat del treballador al servei de l'Administració retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública i, per tant, s'expressarà en triennis.

2. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administracions públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral.

3. Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

### *Retribucions Complementàries*

Són retribucions complementàries:

- a) El complement de destinació.
- b) El complement específic.
- c) El complement de productivitat.
- d) Les gratificacions per serveis extraordinaris.

#### Complement de destinació

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

#### Complement específic

Serà únic per a cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, feines penoses, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

La seva quantia es determinarà anualment, tenint en compte les especials condicions de treball abans esmentades i sempre que aquestes es donin, essent per tant modificable en el moment en què variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació. S'abonarà aquest complement en forma de quantitats iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

#### Complement de productivitat

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin. L'assignació individual del complement de productivitat entre els diferents programes o àrees correspon al gerent.

#### Complement personal transitori

És un complement retributiu de caràcter personal, transitori i absorbible destinat a esmorteir les caigudes econòmiques derivades d'una modificació de sistemes organitzatius o de la supressió de l'específic de responsabilitat per remoció per causes organitzatives d'un lloc de treball obtingut per concurs o per remoció d'un lloc de treball de lliure designació. La quantia, en principi variable d'acord amb les circumstàncies que el motiven, és absorbible per qualsevol millora o increment posterior, a excepció dels corresponents a triennis, gratificacions o productivitat, i tenint en compte que l'absorció dels increments generals anuals s'ha de limitar en tot cas fins al 50% de l'import de l'increment.

#### Gratificacions per serveis extraordinaris

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els que per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

Es percebran 2 pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a 1 mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials. Les pagues extraordinàries corresponents a la de desembre i la de juny s'abonaran de manera que es puguin cobrar abans del dia 23.

#### Domiciliació i pagament de la nòmina

El Consell Comarcal del Maresme abonarà en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes.

#### Adscripció a un altre lloc de treball

1. En els casos d'adscripció d'un empleat públic a un lloc de treball, les retribucions del qual siguin superiors a les del propi, aquest percebrà les retribucions assignades al lloc de treball al que se li adscriu.

2. Quan aquesta adscripció s'efectuï a un lloc de treball que tingui assignades retribucions inferiors a les del propi, l'interessat percebrà, mentre roman en aquesta situació, un complement transitori per la diferència.

3. Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sense perjudici que, si això no fos possible, es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorrin supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat o informe de l'òrgan de representació del personal.

#### Article 53

##### *Serveis especials o extraordinaris*

1. Al personal del Consell Comarcal se li podrà requerir, en casos excepcionals, que porti a terme treballs fora de la jornada habitual per necessitats específiques del servei, imprevistos o causes de força major. Es tendirà que els anomenats "serveis" siguin només en casos molt justificats. L'oferiment de serveis especials o extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer el treball previst.

2. La valoració dels serveis o extraordinaris s'efectuarà a través del que disposi aquest Conveni, i des de la Comissió Mixta es vetllarà pel seu compliment, tenint en compte el previst per l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

El Consell Comarcal del Maresme es compromet, a partir de l'aprovació del Conveni i en les fases definides en aquest article, a consolidar les places que a continuació es detallen:

##### Oferta pública 2007:

- Auxiliar administratiu (laboral fix)
- Assistent social (laboral fix)
- Tècnic joventut (laboral fix)
- Tècnic comunicació (laboral fix)
- Tècnic pla estratègic (laboral fix)
- Arxiver (laboral fix)

##### Oferta pública 2008:

- Auxiliar administratiu (intervenció) (laboral fix)
- Tècnic control qualitat (laboral fix)
- Tècnic transport adaptat (laboral fix)
- Tècnic mitjà serveis personals (laboral fix)

##### Oferta pública 2009:

- Inspector (funcionari de carrera)
- Consolidació places EAIA:

El Consell Comarcal es compromet a negociar la incorporació d'aquesta clàusula al Conveni de la DGAIA:

"Cas que esdevingui necessària la revisió parcial o total de la plantilla de l'EAIA, o en els supòsits de no-renovació de la delegació de la gestió del servei o de supressió d'aquest, la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència integrarà el personal afectat en la seva pròpia plantilla. En el cas d'amortització total o parcial de llocs de treball sense donar-se els supòsits de no-renovació de la delegació del servei o de supressió d'aquest, la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència es farà càrrec íntegrament de les possibles indemnitzacions econòmiques."

En el cas que s'aprovi el paràgraf anterior, es pactarà la forma de consolidar aquestes places. De no incorporar-se aquesta clàusula al Conveni de la DGAIA, el Consell Comarcal es compromet a consolidar 4 places laboral fix (2 per al 2008 i 2 per al 2009).

(07.281.123)

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3285/2007, de 3 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0813612).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de desembre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

## RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Guante Blanco, SL, per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0813612) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 3 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de l'empresa Guante Blanco, SL, per als anys 2007 i 2008*

## CAPÍTOL 1

*Disposicions generals*

## Article 1

*Àmbit territorial*

El present Conveni té per objecte regir les condicions de treball entre l'empresa Guante Blanco, SL, i el personal inclòs en el seu àmbit, d'acord amb allò que disposa l'article següent.

## Article 2

*Àmbit personal*

El Conveni afecta tot el personal de l'empresa, que habitualment presta serveis en la província de Barcelona.