

**RESOLUCIÓ**

*TRE/2930/2007, de 24 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per al període 11.11.2006-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0812102).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de setembre 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 del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per al període 11.11.2006-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0812102) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 24 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per al període 11.11.2006-31.12.07*

**CAPÍTOL 1****DISPOSICIONS GENERALS****Article 1***Àmbit personal i funcional*

1.1 Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat del personal que presta serveis en relació jurídicolaboral amb el Consell Comarcal de l'Alt Penedès, incloses les persones contractades a través de polítiques actives d'ocupació.

1.2 Si voluntàriament s'hi adhereixen, també s'aplicarà al personal dels seus organismes autònoms, societats i altres ens dependents.

**Article 2***Àmbit territorial*

L'àmbit territorial del present Conveni és el de la comarca de l'Alt Penedès.

**Article 3***Vigència*

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2007.

**Article 4***Pròrroga i denúncia*

4.1 Aquest Conveni és anual i s'entendrà prorrogat tàcitament per anys naturals successius si no es produeix l'oportuna denúncia amb una antelació mínima de 2 mesos respecte de la data en què finalitza la seva vigència.

4.2 Quant a la negociació, podrà ser total o parcial, d'acord amb les propostes plantejades per qualsevol de les parts.

4.3 Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de la denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociació. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

4.4 Un cop produïda la denúncia d'aquest Conveni, aquest seguirà vigent fins a la signatura del nou Conveni.

**Article 5***Règim intern*

5.1 Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i secret professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

5.2 És obligació de tots els treballadors tenir la màxima diligència i correcció amb el ciutadà, els seus companys, subordinats, caps i membres de la corporació.

5.3 Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

**Article 6***Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les seves clàusules o dels articles, o que fos anul·lat parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la reinterpretació de les normes anul·lades d'acord amb la posició jurisdiccional, i la resta del Conveni quedarà en vigor previ acord entre les parts.

**Article 7***Clàusula de garantia*

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produís, per reestructuració administrativa, algun canvi en la dependència dels centres de treball, l'esmentada modificació garantirà les relacions laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals i/o col·lectives expressament reconegudes al personal afectat, i també l'estabilitat en el lloc de treball.

**Article 8***Condicions més beneficioses*

Es respectaran com a condicions més beneficioses per als treballadors les re-

conegudes *ad personam* que estiguin vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

#### Article 9

##### *Comissió Paritària*

9.1 En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió Paritària per a la interpretació, el control i l'estudi del Conveni. Aquesta Comissió estarà formada pels representats legals del personal i per un nombre igual de representants de la corporació, fins a un màxim de 6 membres.

9.2 La Comissió tindrà un secretari ja sigui d'entre els seus membres o bé podrà designar un treballador com a secretari d'actes, sense veu i sense vot, previ acord amb els membres de la Comissió Paritària. Aquest treballador serà preferentment de l'Àrea de Recursos Humans o Secretaria i estarà obligat a guardar silenci sobre la totalitat de les deliberacions.

9.3 Les actes seran aprovades inexcusablement com a primer punt de l'ordre del dia de la sessió següent.

9.4 La Comissió es reunirà 1 cop al mes i excepcionalment sempre que ho demani per escrit alguna de les parts, en el termini màxim de 3 dies laborables.

9.5 Aquesta Comissió elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà, entre d'altres, les funcions següents:

Interpretar, controlar, estudiar i aplicar el Conveni.

Negociar els programes de formació i tenir en compte els acords de formació dels sindicats.

Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del Conveni.

9.6 Els acords de la Comissió:

Vincularan les parts.

Es faran públics al centre de treball.

Hauran de ser tramitats reglamentàriament en el termini màxim d'1 mes a partir de la seva adopció.

Hauran de ser comunicats als òrgans competents en el termini màxim de 15 dies.

9.7 Els membres de la Comissió disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions.

#### Article 10

##### *Organització del treball*

La direcció del personal i l'organització del treball correspon a la corporació, a través dels òrgans de govern als quals la legislació atribueix aquestes funcions, entre les quals s'inclouen les facultats de descentralització, d'acord amb la normativa vigent, en virtut de les quals algunes d'aquestes funcions podran encomanar-se als caps de comandament de cadascun dels departaments en què està estructurada l'Administració comarcal; tot això sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i participació reconeguts als treballadors i els seus representants a l'Estatut dels treballadors, i els acords entre Administració i sindicats de 15 de setembre de 1994, en relació amb els seus representats legals, els quals tindran els drets i les obligacions següents:

Estudiar les condicions de treball en els diferents departaments.

Proposar totes aquelles iniciatives que millorin l'organització del treball i la seva racionalització. Les propostes han de ser aprovades per majoria absoluta de l'assemblea.

Traslladar la Comissió Paritària els suggeriments i les iniciatives proposats per l'assemblea.

#### Article 11

##### *Treballs de categoria superior*

11.1 Si a conseqüència de les necessitats del servei es realitzen funcions superiors a les del grup professional o les de categories equivalents, per un període de

4 mesos en 1 any o bé de 6 mesos en 2 anys, el treballador tindrà dret a percebre la diferència salarial íntegra, a partir del reconeixement i en la proporció de la dedicació que li comportin.

11.2 La diferència salarial tindrà efectes retroactius des dels 4 mesos i 1 dia o des dels 6 mesos i 1 dia, respectivament.

11.3 Contra la negativa de l'empresa, i previ informe dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció competent.

#### Article 12

##### *Treballs de categoria inferior*

12.1 Si per necessitats imprevisibles de l'activitat productiva, a la corporació li cal dedicar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la categoria professional. Aquesta situació es farà preferentment en torns rotatius entre treballadors de categories i/o tasques afins.

12.2 Quan els treballadors de categoria inferior representin més de la meitat de la jornada laboral del treballador, aquesta situació no podrà excedir de 2 mesos. Quan els treballs de categoria inferior representin menys de la meitat de la jornada laboral del treballador, aquesta situació laboral no podrà excedir de 6 mesos.

12.3 Abans d'encomanar tasques de categoria inferior a un treballador, serà preceptiva la comunicació prèvia als delegats de personal del centre de treball.

#### Article 13

##### *Plantilles*

13.1 La corporació aprovarà anualment la plantilla orgànica de personal del Consell Comarcal i en donarà publicitat mitjançant el tauler d'anuncis del personal.

13.2 En la plantilla es determinaran les categories professionals segons el nivell de titulació exigida per a l'ingrés. Aquestes categories poden ser les següents:

Grup A: tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris o equivalents.

Grup B: tècnics mitjans. Diplomats o llicenciats universitaris o equivalents.

Grup C: administratius i tècnics especialistes. Títol de batxillerat o formació professional de 2n grau, accés a la universitat per a majors de 25 anys o equivalent.

Grup D: auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Títol de graduat escolar o d'ensenyament secundari obligatori, formació professional de 1r grau o equivalent.

Grup E: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Certificat d'escolaritat o equivalent.

13.3 Abans de l'aprovació de la plantilla, la representació dels treballadors de la corporació emetrà un informe no vinculant, i la corporació el transmetrà a tots els consellers comarcals.

13.4 Trimestralment, s'aportarà a la Comissió Paritària el detall de les altes i baixes del personal.

#### CAPÍTOL 2

##### *Classificació professional*

#### Article 14

##### *Relació de llocs de treball*

14.1 El Consell Comarcal realitzarà anualment una relació de llocs de treball. La relació de llocs de treball constitueix l'expressió ordenada del conjunt de llocs de treball del Consell Comarcal. Inclou la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització corresponents a personal laboral fix o eventual. Mitjançant la relació de llocs de treball s'assignen les funcions, atribucions i comeses que ha de realitzar el personal que ocupa els respectius llocs de treball.

14.2 El CCAP estudiarà dins el marc de la Comissió Paritària, la possibilitat de fer una relació de tasques de cada treballador.

#### Article 15

##### *Valoració dels llocs de treball*

15.1 La Comissió Paritària elevarà al Ple la proposta d'una valoració de llocs de treball sempre que ho cregui necessari. A partir de la valoració es determinaran els nivells de destinació i els complements específics corresponents a cada lloc de treball.

15.2 La valoració de llocs de treball serà realitzada per una empresa o entitat aliena al Consell Comarcal, de reconeguda solvència i acceptada per ambdues parts.

15.3 El treballador que ho vulgui farà arribar per escrit a la Comissió Paritària la petició de revisió de la valoració del seu lloc de treball, fent una exposició dels motius. Abans de l'aprovació del pressupost de l'exercici següent, la Comissió Paritària elevarà les propostes a la Comissió de Govern perquè, si escau, les porti a aprovació davant el Ple de l'Ajuntament amb el pressupost de la corporació. Les diferències retributives que es derivin de les successives actualitzacions tindran vigència des del moment que les aprovin en la Comissió de Govern.

15.4 Per poder aprovar la valoració de llocs de treball haurà d'existir un acord entre el representants legals dels treballadors i la corporació.

#### Article 16

##### *Estabilitat al lloc de treball*

El contracte de treball es basarà en el principi de garantia del lloc de treball, amb les excepcions que preveuen els articles 41 i 42 de l'Estatut dels treballadors en data 31 de juliol de 2000.

#### Article 17

##### *Situació d'incompatibilitat*

17.1 Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació vigent sobre incompatibilitats del personal.

17.2 Els treballadors que hagin de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent, passaran automàticament a la situació d'excedència per incompatibilitat. No obstant això, el treballador ho haurà de comunicar per escrit a l'òrgan competent de la corporació, fent l'exposició dels motius.

#### Article 18

##### *Personal laboral fix*

18.1 Els llocs de treball que constitueixin activitat regular, normal i permanent del Consell Comarcal, i altres ens adherits a aquest Conveni, han de ser ocupats per personal laboral fix. El caràcter continu de la tasca s'entendrà implícit en aquelles activitats la durada de les quals superi els 2 anys.

18.2 Amb caràcter general, el personal fix ha d'accedir al seu lloc de treball mitjançant el procediment de concurs oposició o concurs. La selecció per concurs oposició consisteix, d'una part, en la valoració dels mèrits dels candidats, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria corresponent, i, de l'altra, en la superació de la fase d'oposició, amb la puntuació mínima que estableixen les bases de les convocatòries respectives. La selecció per concurs consisteix a valorar, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria, determinades condicions de formació, mèrits o nivells d'experiència, adients a les característiques del lloc de treball que es cobreix.

18.3 Els sistemes de selecció de personal garanteixen, en qualsevol cas, la concurrència dels principis de publicitat, mèrits, igualtat i capacitat.

18.4 La representació sindical dels treballadors té dret a nomenar 1 representant, amb veu i vot, per formar dels tribunals qualificadors.

18.5 Les bases de qualsevol prova d'accés hauran de ser consensuades amb els representants dels treballadors.

#### Article 19

##### *Contractació temporal*

19.1 Quan les necessitats de funcionament ho requereixin, es contractarà personal en règim temporal, segons les modalitats previstes en la legislació vigent, sense que això suposi la cobertura de vacant. El personal laboral temporal serà el contractat per a treballs esporàdics no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents, o bé per ocupar llocs de treball que estiguin en règim d'excedència o suspensió de contracte per mutu acord entre treballador i empresa.

19.2 Quan la durada de la relació laboral excedeixi els 2 anys, s'aplicarà el que preveu l'article 17 (personal laboral fix), i, en conseqüència, el Consell Comarcal, i/o els ens adherits al present Conveni, classificarà el lloc de treball entre els de caràcter permanent en la plantilla corresponent i aprovarà la seva cobertura en la formulació de l'oferta pública d'ocupació corresponent a l'any natural immediat següent, o en qualsevol cas, en la proposta de modificació de l'oferta pública anterior a aquella.

Queden exclosos d'aquest article el personal procedent de polítiques actives d'ocupació.

19.3 D'acord amb el que estableix l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors, podran subscriure's contractes de treball de duració determinada quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de la substitució.

19.4 Aquest contracte s'extingirà en el moment que la plaça torni a ser ocupada pel treballador amb dret a reserva del lloc de treball. En el cas que el treballador substituït renunciï a la seva plaça, aquesta serà convocada novament d'acord amb el que s'estableix en l'article 17 (personal laboral fix) d'aquest Conveni.

#### Article 20

##### *Promoció interna*

20.1 El Consell Comarcal de l'Alt Penedès es compromet a la promoció interna, donant sempre preferència al personal fix per a un determinat lloc de treball de categoria superior. En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, el Consell Comarcal es compromet a fer l'oferta primer al seu personal amb capacitat per cobrir-la.

20.2 Les places que quedin vacants com a conseqüència de la promoció interna dels treballadors que les ocupaven es tornaran a oferir per a la promoció interna.

20.3 En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per una plaça de promoció interna dintre del termini de 15 dies hàbils. El Consell Comarcal podrà fer l'oferta d'aquesta plaça als treballadors externs, seguint sempre allò que marqui la legislació vigent.

20.4 Els requisits exigits per prendre part en els torns de promoció interna són:

Posseir la titulació exigida per al cos, escala, subescala, classe i categoria a què es vol accedir.

Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en el seu lloc de treball.

Estar en alguna de les situacions administratives següents: servei actiu, serveis especials, servei en comunitat autònoma o serveis en altres administracions.

20.5 Les convocatòries de promoció interna es faran mitjançant concurs de mèrits.

20.6 Les convocatòries d'accés al grup D, per promoció interna, exigiran coneixements i capacitats adequades a aquest nivell professional i a l'àrea d'activitat

o funcional a què corresponguin les places convocades. Els empleats públics als quals manqui el títol de graduat escolar o equivalent podran participar en les convocatòries de promoció al grup D, sempre que tinguin una antiguitat de 10 anys en el grup E, o de 5 anys en aquest més la superació d'un curs específic de formació. L'accés a aquest curs es basarà en criteris objectius. En la fase de concurs es valoraran mèrits relacionats amb el lloc de treball ocupat, amb el nivell de formació i amb l'antiguitat.

D'altra banda, les convocatòries d'accés al grup C, per promoció interna, exigiran coneixements i capacitats adequades a aquest nivell professional i a l'àrea d'activitat o funcional a la que corresponguin les places convocades. Els empleats públics, que els manqui el títol de batxillerat, formació professional de segon grau o accés a la universitat per a majors de 25 anys o equivalent, podran participar en les convocatòries de promoció al grup C, sempre que tinguin una antiguitat de 10 anys en el grup D, o de 5 anys en aquest grup, més la superació d'un curs específic de formació.

20.7 En el procés selectiu, els representants legals dels treballadors tindran veu i vot en els tribunals qualificadors de les proves corresponents, per poder vetllar que el procés s'adeqüi a la legalitat.

### CAPÍTOL 3

#### *Condicions econòmiques, règim retributiu, jornada i règim de treball*

#### Article 21

##### *Estructura retributiva*

Les retribucions del personal afectat pel present Conveni són bàsiques i complementàries.

##### 21.1 Retribucions bàsiques:

Sou: determinat d'acord amb el grup d'adscripció d'acord amb la titulació requerida.

Triennis: consisteixen en el pagament d'una quantitat igual per a cada categoria professional, cada 3 anys de servei. La totalitat dels triennis de cada treballador es computaran segons la seva darrera categoria adquirida.

Pagues extraordinàries: seran 2 a l'any. Tindran un import mínim, cadascuna d'elles, d'1 mensualitat íntegra de sou, complement de destinació i triennis, i s'abonaran el dia 10 dels mesos de juny i desembre.

##### 21.2 Retribucions complementàries:

Complement de destinació: determinat segons el nivell corresponent a cadascun dels llocs de treball dintre els límits mínims i màxims que determini la normativa existent sobre la funció pública. El complement específic serà de caràcter temporal i mentre es mantinguin les condicions particulars del lloc de treball que van generar el complement.

Complement específic: destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, la responsabilitat, la perillositat, el treball nocturn i altres situacions anàlogues.

#### Article 22

##### *Nòmines*

22.1 Les nòmines es satisfaran per mensualitats vençudes el dia 27 de cada mes, si aquest és hàbil, o bé l'últim dia hàbil abans del 27, si aquest no és hàbil. Els dissabtes no es consideren dies hàbils a aquest efecte.

22.2 Les demores de més de 3 dies en la data de pagament de les retribucions comportaran una compensació per al treballador equivalent al 3% de la retribució mensual.

22.3 En cas de baixa per IT o per maternitat es complementarà fins al 100% del salari.

#### Article 23

##### *Increment retributiu*

Atès que el Consell Comarcal de l'Alt Penedès té el seu àmbit territorial d'actuació a Catalunya i que aquesta nació té un IPC superior al de la resta de l'Estat, el Consell Comarcal vetllarà, dins dels mecanismes legals existents, perquè els seus treballadors mantinguin el seu poder adquisitiu, ja que assumeix que el valor del seu treball és el mateix en el transcurs del temps, independentment de si la conjuntura econòmica estatal ha estat o no desfavorable i independentment de les diferències territorials.

#### Article 24

##### *Jornada i horari de treball*

24.1 La jornada de treball del personal és de 7 hores, de dilluns a divendres, amb un màxim de 1.505 hores en còmput anual.

24.2 L'horari de treball serà determinat per l'òrgan competent del Consell, que haurà de tenir en compte, però, les limitacions següents:

S'estableix un marge màxim de flexibilitat de l'hora d'entrada i de sortida del treball de 30 minuts. La compensació haurà de realitzar-se sempre en la franja horària compresa entre les 8.00 i les 8.30 hores, per a l'entrada, i les 14.30 i les 15.00 hores, per a la sortida.

Els períodes compresos entre l'1 de gener i el 31 de maig i entre el 16 de setembre i el 31 de desembre, la jornada de treball serà continuada en horari de matí, de dilluns a divendres, i partida els dijous, de 16.30 a 19.00 hores. Els dijous a la tarda es podrà flexibilitzar l'hora de sortida, que podrà ser entre les 18.30 i les 19.00 hores, mitjançant un sistema de torns rotatius i sempre que es garanteixi el servei d'atenció al públic fins a les 19.00 hores.

El compliment de la jornada de treball coincidirà preferentment amb l'horari d'atenció a públic.

En el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre la jornada serà de 8.00 a 15.00 hores, sense cap dia de jornada partida. Per poder fer ús de la flexibilitat horària durant aquest període, caldrà tenir fetes durant els primers 5 mesos de l'any les hores que es facin de menys, o bé tenir la previsió, d'acord amb gerència, que caldrà fer-les, per necessitats del servei, durant la resta de l'any.

24.3 La distribució de l'horari del personal que sol·liciti reducció de la jornada laboral ordinària es fixarà mitjançant un pacte entre la persona i l'empresa i es notificarà a la Comissió Paritària.

#### Article 25

##### *Hores extraordinàries*

25.1 La seva realització no serà mai obligatòria, tindrà sempre caràcter excepcional i no podrà superar en cap cas el límit legal en relació proporcional amb la jornada laboral efectiva.

25.2 Requeriran l'autorització prèvia de la gerència. Això no obstant, quan no sigui possible obtenir l'autorització prèvia i les necessitats del servei ho facin imprescindible, podran realitzar-se hores extraordinàries amb l'autorització del conseller responsable de l'àrea o servei, si bé en aquests casos caldrà comunicar-ho en el termini màxim dels 3 dies hàbils posteriors a la seva realització.

25.3 Com a mecanisme habitual, les hores extraordinàries seran compensades amb reducció de la jornada laboral. Durant el primer any, la Comissió Paritària estudiarà aquells casos excepcionals per aportar una proposta retributiva en els propers convenis. Les hores extraordinàries es compensaran de la forma següent:

25.4 Cada hora extraordinària realitzada en dia laborable equivaldrà a 1 hora i 30 minuts.

Cada hora extraordinària realitzada en dia festiu o horari nocturn (entre les 22 i les 6 hores) equivaldrà a 1 hora i 45 minuts.



Cada hora extraordinària realitzada en dia festiu i horari nocturn (entre les 22 i les 6 hores) equivaldrà a 2 hores.

25.5 En qualsevol cas, el període de gaudi de la compensació, que requerirà autorització prèvia, no es podrà endarrerir més enllà de 4 mesos, comptats a partir del moment que s'han realitzat les hores extraordinàries.

25.6 Quan la realització d'hores extraordinàries en horari festiu i/o nocturn sigui freqüent, la Comissió Paritària farà propostes de compensació per al treballador i per al període de temps afectat.

## Article 26

### *Calendari laboral*

26.1 El calendari laboral de festes oficials coincidirà amb el que estableixi la Generalitat de Catalunya. Les festes de caràcter local coincidiràn amb les del municipi de Vilafranca del Penedès.

26.2 En cas que hi hagi una dissociació entre el nombre total d'hores a treballar durant l'any i les festes anuals, la Comissió Paritària prendrà un acord al respecte de com es gaudirà d'aquestes hores.

## Article 27

### *Controls d'assistència*

27.1 El sistema de control d'assistència dels treballadors serà determinat pel Ple del Consell.

27.2 Mensualment, es durà a terme un control individual de l'assistència dels treballadors, i es computaran els saldos positius o negatius de les hores treballades. Es tindran en compte els ròssecs positius i negatius per dur a terme el balanç mensual d'assistència.

27.3 Als treballadors se'ls facilitarà una còpia de control mensual d'assistència.

## Article 28

### *Vacances*

28.1 Les vacances seran anuals, retribuïdes i amb una durada de 23 dies laborables, i el període que donarà dret al gaudi de les vacances serà l'any en curs. Quan el treballador no hagi complert 1 any sencer de servei, les vacances seran proporcionals.

28.2 Els dies de lliure disposició no es podran enganxar amb els dies de vacances i també se'n podrà gaudir fins al dia 15 de gener de l'any següent al qual pertanyen. Únicament es podran enganxar els dies de lliure disposició amb els de vacances de forma excepcional, sempre que això no afecti el bon funcionament del servei i que hi estiguin d'acord el cap de servei/àrea i la gerència.

28.3 El període preferent de vacances serà de l'1 de juliol al 30 de setembre. El treballador les pot demanar en altres dates, sempre que segons el criteri de la Direcció s'asseguri la bona marxa del servei.

28.4 La planificació anual de les vacances la realitzarà la gerència d'acord amb l'informe presentant pels caps d'àrea o servei, els quals podran lliurar el calendari de previsió de vacances fins al dia 25 de maig, si aquest és laborable, o bé el dia laborable immediatament posterior, si és festiu.

28.5 En casos justificables, el personal que demani variar els dies de vacances ho comunicarà al seu cap, el qual ho tindrà en compte, sempre que no vagi en perjudici de la continuïtat del servei.

28.6 El període de vacances serà el sol·licitat pel treballador/a, i el podrà fer efectiu en cas de no obtenir resposta per part del Consell.

28.7 En cas que el treballador causi baixa per ILT abans d'iniciar-se el període de vacances pactat prèviament o per causes de força major sobrevinguda, el període de vacances quedarà ajornat i es gaudirà en un altre període de temps. Es donarà preferència a la proposta que faci el treballador (fins al 31 de desembre de l'any en curs).

28.8 Les preferències per a la realització de les vacances es basen en el criteri consensual per mutu acord segons cada servei, com a primer criteri. Si no existeix acord, s'establirà un sistema rotatori basat en l'antiguitat del personal de cada servei.

#### Article 29

##### *Llicències, permisos i reducció de la jornada laboral*

Els treballadors que així ho sol·licitin podran gaudir de les llicències i els permisos pels motius que s'especifiquen en aquest article, tenint en compte que totes les referències fetes en aquest Conveni a la institució del matrimoni s'entenen també a les unions de fet.

29.1 Llicència per raó de matrimoni, o relació de parella estable, heterosexual o homosexual, 15 dies naturals.

##### 29.2

1. 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 2 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.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

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

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment que es faci efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

29.3 El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 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. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

29.4 Llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la Comissió Paritària. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de la corporació, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

29.5 Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas el 3 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

29.6 Llicència per exercir funcions sindicals o de representació del personal. S'atendrà al que es determini legalment en aquesta matèria.

29.7 El CCAP s'acull a totes aquelles mesures que estableixi la Llei 8/2006, de 5 de juliol relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i a les posteriors actualitzacions que es puguin produir i les fa extensibles a tot el personal laboral de CCAP.

29.8 El CCAP, a més, estableix algunes millores respecte de la Llei 8/2006:

29.8.1 Aquell treballador que necessiti d'una reducció de la jornada, que no arribi al terç de la jornada, podrà sol·licitar-ho tenint en compte que s'estableix una reducció de la jornada mínima de 2,30 hores setmanals aplicables en qualsevol tram de la jornada laboral amb una reducció de la retribució amb la proporció establerta en la Llei (en referència a l'article 26 de la Llei).

La concessió de la reducció de la jornada per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial, és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte a la reducció.

29.8.2 El permís de lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

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

Aquest permís és extensible a aquells que hagin de tenir cura de malalts amb els quals convisquin, sense que cap més altra persona pugui prestar aquest servei, però, en aquest cas, l'hora serà recuperable dins dels 30 dies següents.

29.8.3 En el supòsits de naixement i adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor: 5 dies. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

29.8.4 Mort o malaltia greu: de la muller o el marit, 3 dies laborables; d'un germà/na, 2 dies laborables; d'un fill/a: 3 dies laborables; del pare o la mare, 3 dies laborables; d'un germà/na polític, 2 dies laborables; d'un nét/a, 2 dies laborables; del pare o la mare polític, 2 dies laborables; de l'avi/àvia, 2 dies laborables. El permís per malaltia greu serà acumulable amb el permís per mort sempre que hi hagi una exposició de motius que ho justifiqui, la qual es plantejarà davant la gerència.

29.8.5 Intervenció quirúrgica amb ingrés superior a 2 dies: de la parella, 3 dies laborables; dels fills, 3 dies laborables; dels pares, 3 dies laborables; dels avis, 2 dies laborables; dels néts, 2 dies laborables; dels germans, 2 dies laborables; dels pares polítics, 2 dies laborables. Els permisos relacionats amb avis, néts, germans i pares

polítics requeriran l'acord de la gerència, que decidirà, després d'una exposició de motius, si l'estructura familiar ho requereix.

29.8.6 Intervenció quirúrgica amb ingrés d'1 o 2 dies: de la parella, 1 o 2 dies laborables, respectivament; dels germans, 1 o 2 dies laborables, respectivament; dels fills, 1 o 2 dies laborables, respectivament; dels pares, 1 o 2 dies laborables, respectivament.

29.8.7 Per matrimoni d'un familiar: dels pares, dels fills (de primer grau de consanguinitat), 1 dia natural; avis, germans, cunyats, sogres i néts (segon grau de consanguinitat o afinitat), 1 dia natural; si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, 2 dies naturals.

29.8.8 Per visita o consulta mèdica del treballador (amb justificació): el temps necessari. Per acompanyament de visita mèdica d'un familiar (ascendent, descendent o parella): el temps necessari. A partir de 6 permisos, s'haurà de recuperar el temps equivalent al permís autoritzat.

29.9 Per trasllat de domicili (amb justificació): sense canvi de lloc de residència, 1 dia laborable o 2 dies si es tenen fills al càrrec menors de 14 anys o persones majors de 65 anys que convisquin al mateix nucli familiar. Amb trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies laborables (en aquest cas serà la Comissió Paritària la que estudiarà cada una de les situacions i emetrà el seu informe).

29.10 Per a assumptes personals, sense justificació: 9 dies laborables (s'ha de realitzar la sol·licitud amb 5 dies d'antelació, llevat dels casos d'urgència justificable).

29.11 Per deures inexcusables de caràcter públic o personal (amb justificació): el temps indispensable per complir-los.

29.12 Reglamentació

Cal presentar un justificant mèdic de les malalties greus i les intervencions quirúrgiques.

Totes les llicències i permisos computaran a efectes d'antiguitat.

### Article 30

#### *Excedències i suspensió de contracte*

La situació administrativa d'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribucions. L'excedència voluntària es pot concedir en els casos següents, prèvia sol·licitud per part del treballador i respectant el període de temps necessari per als tràmits ordinaris:

- per interès particular,
- per tenir cura d'un fill,
- per incompatibilitats,
- per agrupació familiar.

30.1 El personal que hagi prestat serveis efectius al CCAP o els seus organismes autònoms durant els 5 anys immediatament anteriors, tindrà dret a situar-se en situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

30.2 No es pot romandre en situació d'excedència voluntària per interès particular durant un període inferior a 1 any. Durant aquest primer any d'excedència voluntària es farà la reserva del lloc de treball, sempre que no es porti a terme cap activitat retribuïda.

30.3 No es podrà tornar a gaudir d'aquesta situació administrativa fins que no hagin transcorregut 2 anys de servei continuat des que es va exhaurir el període anterior.

30.4 Quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, un treballador no hagi sol·licitat el reingrés en el termini establert reglamentàriament, serà declarat en situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

30.5 No es pot concedir l'excedència voluntària per interès particular als treballadors que estiguin sotmesos a expedient disciplinari o pendents del compliment d'una sanció.

30.6 Durant el primer any, l'excedència voluntària per interès particular computarà a efectes de triennis, grau i drets passius.

30.7 Tots els treballadors tindran dret a situar-se en situació administrativa d'excedència voluntària durant un període de 3 anys per tenir cura d'un fill, bé sigui per naturalesa, per adopció o per acolliment previ a l'adopció.

30.8 La data d'inici de l'excedència es comptarà a partir de la data de finalització del permís de maternitat, la data de naixement del fill, la data d'inici de la convivència amb el fill acollit o adoptat, o la data de l'adopció, a proposta del treballador.

30.9 Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, que posa fi al període de què s'estigui gaudint. Si el pare i la mare treballen al Consell Comarcal, solament un d'ells pot exercir aquest dret. El temps de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis, consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius.

30.10 Durant els 3 primers anys de cada període, els treballadors en situació d'excedència per tenir cura d'un fill tenen dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest període, aquesta reserva ho és a un lloc en la mateixa localitat i d'igual nivell i retribució.

30.11 Tot el personal té dret a situar-se en situació administrativa d'excedència voluntària per incompatibilitats. Se'ls concedirà si es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques, o si passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitats, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

30.12 Tot el personal té dret a situar-se en situació administrativa d'excedència voluntària per agrupació familiar, per un període mínim d'1 any, mentre el seu cònjuge resideixi en un altre municipi pel fet d'haver obtingut un lloc de treball definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral en qualsevol Administració pública, organisme autònom o entitat gestora de la Seguretat Social o en òrgans constitucionals del poder judicial.

30.13 D'acord amb el que estableix l'article 45.a) de l'Estatut dels treballadors, els treballador i l'empresa podran acordar el passí del treballador a la situació administrativa de suspensió de contracte de mutu acord, en els termes que ambdues parts lliurement convinguin.

30.14 Per a la resta de situacions administratives i en aquells aspectes que no quedin regulats en el text d'aquest Conveni, s'aplicarà el que estableixi la normativa legal vigent.

## Article 31

### *Viatges i dietes*

31.1 Pels viatges i desplaçaments que, per necessitats del treball o per ordre de la corporació hagin d'efectuar els treballadors fora del lloc on radiqui el centre de treball, se'ls hauran d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per al personal en les bases d'execució del pressupost comarcal. Sempre que sigui possible, es prioritzarà la utilització del transport públic en tots aquells desplaçaments que els treballadors hagin d'efectuar fora del lloc on radiqui el centre de treball.

31.2 S'establirà un preu màxim de 12 euros el menú, pel que fa al dinar, revisables anualment per la Comissió Paritària.

31.3 Quan per motius del servei calgui desplaçar-se i sigui necessari quedar-se a dormir, es contractarà des del CC l'hotel amb la mitja pensió.

31.4 Respecte a les reunions o activitats que s'hagin d'efectuar fora de l'horari habitual per raons del servei, s'abonarà el quilometratge realitzat, d'anada i tornada, des del domicili particular o lloc de treball del treballador, fins al lloc de la reunió o l'acte.

31.5 El personal que per raons de servei utilitzi el seu vehicle particular, tindrà dret a una indemnització igual a 0,28 euros per quilòmetre. Aquest import s'actualitzarà cada any a través de l'IPC real de l'any vençut a gener de l'any en curs. En cas que els preus dels carburants pateixin un augment important, la Comissió Paritària estudiarà la possibilitat d'incrementar el preu del quilometratge per sobre de l'IPC.

31.6 Els drets regulats en aquest article es liquidaran abans del desè dia hàbil del mes següent a la seva realització, sempre que hagin estat comunicats pel treballador abans del primer dia hàbil del mes següent.

31.7 S'estableix un plus d'assegurança de vehicle per a tots els treballadors del CCAP que el seu lloc de treball estigui ubicat totalment o parcialment fora de Vilafranca del Penedès, sempre que el seu vehicle estigui assegurat a tot risc. El procediment per al pagament del plus de l'assegurança serà similar al del fons social.

#### CAPÍTOL 4

##### *Millores socials*

#### Article 32

##### *Fons social*

32.1 Per a l'any 2007, es disposarà d'un fons social únic de 3.000 euros per ajudar qualsevol treballador del Consell Comarcal en situacions que comportin dificultats econòmiques per poder-les afrontar.

32.2 Els treballadors afectats hauran de demanar l'ajut per escrit a la Comissió Paritària.

32.3 Si cal, la Comissió Paritària escoltarà l'exposició de motius del treballador, valorarà els fets i emetrà l'informe en què es reflectirà l'import de l'ajut.

32.4 La Comissió Paritària podrà sol·licitar els justificants que cregui convenients per poder fonamentar més les necessitats. Per tal de ser més equitatius, la Comissió Paritària establirà uns criteris per a l'atorgament dels ajuts. Aquests criteris podran ésser variats en anys posteriors si així ho considera la Comissió Paritària.

32.5 El romanent del fons social s'acumularà al de l'any següent.

#### Article 33

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

33.1 Els apartats d'aquest punt no s'inclouran dintre de la partida de fons social, i seran abonats pel Consell d'acord amb les necessitats i previsions.

33.2 La corporació es compromet a garantir l'assessorament i la defensa jurídica gratuïta per a tots els treballadors emparats pel Conveni col·lectiu que puguin necessitar-los a causa de conflictes amb tercers, derivats de la prestació dels serveis en relació amb el Consell, a excepció d'aquelles situacions en què es demostrï dol o culpa del treballador.

33.3 L'assegurança de responsabilitat civil que tingui el Consell ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, sempre que no ha hagi dol o culpa per part del treballador.

33.4 Es garantirà l'assessorament i la defensa jurídica gratuïta en els supòsits de delictes penals, sempre que aquests s'hagin comès com a conseqüència necessària de l'actuació professional, i no hagi existit una actitud plenament dolosa i culpable en la Comissió de la falta o el delictes.

33.5 El Consell Comarcal garanteix la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels serveis jurídics comarcals, informant-ne i debatent-los prèviament en la Comissió Mixta Paritària.

33.6 El Consell Comarcal, en cada cas, valorarà en la Comissió Mixta Paritària la possibilitat i oportunitat de presentar-se com a acusació particular en aquells casos

en què per a l'exercici del seu deure un treballador comarcal tingui la condició de denunciante en qualsevol procediment judicial.

#### Article 34

##### *Formació*

34.1 El CCAP considera important la formació contínua del personal, i per aquest motiu s'establiran els mecanismes necessaris perquè es pugui realitzar. Els apartats d'aquest punt no s'inclouran dintre de la partida de fons social, i seran abonats pel Consell d'acord amb les necessitats i previsions.

34.2 Es constituirà la Comissió Mixta de Formació Contínua, formada per representants del Consell Comarcal i representants dels treballadors o persones en qui deleguin (2 membres de cada part). En cas que no es constitueixi aquesta Comissió Mixta, la Comissió Paritària exercirà les funcions.

34.3 Dintre del darrer trimestre de cada any, el Departament de Recursos Humans demanarà a les diferents unitats administratives que en el termini de 30 dies enviïn una informació detallada de les necessitats referents a la formació i el reciclatge dels treballadors de l'àrea.

34.4 Un cop rebuda aquesta informació, la Comissió Mixta de Formació Contínua establirà i desenvoluparà un Pla general de formació amb caràcter anual destinat als empleats del Consell Comarcal, i en serà l'encarregada del seu seguiment.

34.5 Es garantirà el dret de tots els empleats a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat. Per tal de ser més equitatius, la Comissió Mixta de Formació Contínua o en el seu defecte la Comissió Paritària, establirà uns criteris per a l'atorgament dels ajuts. Aquests criteris podran ésser variats en anys posteriors si així ho considera la Comissió Paritària.

34.6 Aquests cursos aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la corporació.

34.7 En el cas que sigui la corporació qui planteji la necessitat de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es consideraran hores treballades per compensar, incloses les destinades a desplaçament. La compensació serà d'1 hora per 1 hora, en el cas del desplaçament, i 1 hora per 1 hora i 15 min, en el cas del temps d'assistència a la sessió de formació. No obstant això, l'empresa procurarà que tota la formació realitzada a proposta d'aquesta es realitzi dins de l'horari laboral. La corporació es farà càrrec de les dietes de desplaçament, manutenció i matrícula que comporti la realització d'aquests cursos de formació.

34.8 Es subvencionaran altres accions formatives que, fora de les hores de treball, facin els treballador i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei. Aquest fet, però, haurà d'estar prèviament sol·licitat i necessitarà l'aprovació per la Comissió Mixta de Formació Contínua. Serà preceptiva l'existència d'assignació pressupostària.

#### Article 35

##### *Organització de crèdits bancaris preferents*

El Consell Comarcal, en la mesura que sigui possible, s'encarregarà d'arribar a acords amb entitats bancàries, per tal que els treballadors comarcals gaudeixin de crèdits preferents, així com tipus d'interès més alts en imposicions.

#### Article 36

##### *Canvi de lloc de treball per motius de salut*

36.1 Totes aquelles persones que per qualsevol tipus de motiu, degudament acreditat per l'organisme públic corresponent i contrastat, no poguessin exercir amb eficiència la feina per la qual van ser contractades, podran ser canviades de lloc de treball en les condicions següents:

El canvi tindrà un caràcter voluntari. El treballador mantindrà el sou original, proporcional a la seva dedicació, i la seva categoria també original. Si el canvi

comporta cobrir interinament un lloc de treball de categoria o nivell superiors, el treballador rebrà els increments salarials corresponents fins a la cobertura definitiva de la plaça. En casos extrems, s'acordarà el seu sou a la Comissió Mixta de Salut Laboral.

El servei afectat per baixa ocasionada pel trasllat de personal tindrà dret a demanar que la plaça sigui restituïda. La corporació en valorarà la necessitat.

Les propostes de canvi de lloc de treball seran exposades en la Comissió Mixta de Salut Laboral, que solucionarà els possibles problemes. La Comissió de Salut Laboral estudiarà els llocs de treball i les places que puguin ser cobertes per a segones activitats.

El treballador haurà de reunir les condicions per poder desenvolupar amb un nivell de rendiment adient el lloc de treball que se li assigni.

36.2 Si algun treballador acredita, mitjançant la recomanació d'un professional de la salut, que determinades funcions del seu lloc de treball no les pot realitzar, es modificaran aquestes de mutu acord amb la Comissió Mixta de Salut Laboral.

#### Article 37

##### *Permís de conduir*

El personal que per la seva relació laboral necessiti conduir un vehicle i se li retiri el permís de conduir a conseqüència d'actes de servei, serà incorporat a un altre lloc de treball mentre duri la sanció i percebrà el mateix sou de la seva categoria, sempre i quan no hagi comès un acte manifestament temerari.

#### Article 38

##### *Bestretes reintegrables*

38.1 Els treballadors públics del Consell Comarcal podran demanar bestretes reintegrables, que seran concedides sempre que hi hagi una necessitat provada i demostrable. Seran considerades necessitats provades i demostrables les següents:

Morts de parents fins al primer grau.

Malaltia o intervenció quirúrgica greu del sol·licitant o d'un parent fins a primer grau.

Separació matrimonial o de parella estable.

Naixement de fill o adopció.

Matrimoni o formació de parella estable.

Qualsevol situació sobtevinguda, imprevisible i que comporti una despesa extraordinària a criteri de la Comissió.

38.2 Les bestretes reintegrables seran d'un màxim de 3 mensualitats, a retornar en el període d'1 any. Aquest termini, en casos excepcionals, previ informe positiu de la Comissió Paritària, podrà ampliar-se fins a 2 anys.

38.3 El període de carència per poder demanar una nova bestreta serà d'1 any des de la finalització del retorn de la darrera.

#### Article 39

##### *Indemnització per mort o invalidesa parcial o total*

39.1 El Consell Comarcal formalitzarà una pòlissa d'assegurances que cobreixi les contingències de mort o invalidesa total, derivades ambdues d'accidents de treball o malaltia professional, per la quantitat de 60.000 euros, a favor dels treballadors o de les treballadores i dels beneficiaris o beneficiàries que designin. Aquesta quantitat s'incrementarà progressivament durant els propers 4 anys fins arribar a 72.000 euros l'any 2011.

39.2 A partir del 2011 en què es garanteixin els 72.000 euros d'indemnització per a les 2 contingències, es negociarà el seu increment en les pròximes negociacions i/o revisions del Conveni.

39.3 Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de qualsevol altre benefici que pugui correspondre per les mateixes causes.



39.4 L'import concedit per l'assegurança serà independent de qualsevol quantitat a percebre del Consell Comarcal pactada en el Conveni col·lectiu.

#### Article 40

##### *Falsedat documental*

La falsedat documental per part de qualsevol treballador per tal d'obtenir un benefici social dels esmentats suposarà la impossibilitat de poder demanar qualsevol prestació per un període mai inferior a 5 anys. La gravetat de cada cas serà estudiat en la Comissió Paritària, que serà la que decidirà el temps de durada d'aquesta sanció.

#### Article 41

##### *Jubilació*

41.1 Amb caire general, la jubilació serà obligatòria als 65 anys d'edat, sempre que el subjecte tingui cobert el període de carència per obtenir la prestació de jubilació, i sens perjudici del dret que assisteix al treballador a perllongar la prestació del seu servei segons el que legalment estigui previst.

41.2 S'estableix com a mecanisme de renovació de plantilles i com a política de foment d'ocupació, la possibilitat que el treballador sol·liciti la jubilació anticipada un cop fets els 60 anys d'edat, sempre que compleixi els requisits legals establerts, segons les modalitats que contempli la llei.

En aquest sentit, el CCAP es compromet a facilitar les jubilacions anticipades, i estar-hi d'acord sempre que el treballador ho sol·liciti.

41.3 Jubilació anticipada parcial. El Consell Comarcal vindrà obligat a contractar un treballador aturat inscrit al Servei Català de Col·locació, pel temps que manqui al treballador jubilat parcialment per arribar a la jubilació plena.

El treballador que s'hi vulgui acollir ha d'acomplir els requisits legals basats en l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors modificat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre.

Han de tenir-se complerts 60 anys d'edat.

Han de pactar-se una reducció de la jornada i el salari entre un mínim del 25% i un màxim del 85%.

El treballador/a, a la data de jubilar-se parcialment, ha de tenir el període de cotització exigida per tenir dret a la pensió de jubilació.

El treballador/a que rellevarà el treballador jubilat parcialment haurà de ser contractat, com a mínim, amb la jornada laboral que deixi vacant el jubilat parcial.

41.4 Jubilació anticipada a temps complet. Tot el personal laboral tindrà dret a jubilar-se als 64 anys amb el 100% de retribucions, tal com s'especifica en el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

41.5 És voluntat de l'equip de Govern oferir als treballadors del CCAP la possibilitat d'acollir-se a la jubilació anticipada a temps complet mitjançant un sistema de compensacions econòmiques. Per aquest motiu, quan es garanteixi un finançament als consells comarcals que permeti oferir compensacions dignes als treballadors, es pactarà un sistema de compensacions.

#### Article 42

##### *Roba de treball*

Quan sigui necessari, el Consell Comarcal facilitarà als treballadors els estris i la roba necessaris per al desenvolupament del seu treball. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei i s'especificaran en l'annex 1 d'aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 5

##### *Seguretat i higiene*

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i una adequada política de seguretat i salut laboral i el deure correlatiu d'observar i

posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

Així mateix, té dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals.

Són obligacions genèriques de la corporació les següents:

Complir les disposicions legals en matèria de salut laboral.

Planificar, promoure i desplegar les mesures necessàries per aconseguir una adequada prevenció d'accidents laborals i malalties professionals i assumir els costos econòmics que se'n puguin derivar.

Fomentar i potencia els serveis de medicina preventiva, de manera que els treballadors tindran dret, com a mínim 1 cop l'any, a una revisió mèdica general gratuïta.

#### Article 43

##### *Comitè de Seguretat i Salut Laboral*

43.1 El Consell Comarcal i els treballadors afectats per aquest Conveni se subjecten a l'estricta compliment de les disposicions legals vigents sobre seguretat i higiene en el treball i salut laboral. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

43.2 Per a tal fi, es crearà un Comitè de Seguretat i Salut Laboral, com a instrument legal al servei d'aquesta corporació i el seu personal, per al compliment de les prescripcions legals en l'esmentada matèria.

43.3 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral podrà disposar de l'assessorament tècnic i jurídic necessari, que facilitarà el Consell Comarcal, i tindrà com a competències específiques mínimes:

Conèixer trimestralment els índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències i els estudis específics que puguin requerir-se sobre les condicions ambientals de treball.

Promoure i estudiar mesures tendents a la prevenció de riscos professionals, salut laboral i condicions de salubritat i benestar dels treballadors del Consell Comarcal.

Requerir la paralització de l'activitat laboral en el cas de possibilitat de risc imminent.

Conèixer les reclamacions del personal i els expedients en matèria de seguretat i higiene.

43.4 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral estarà compost paritàriament per la representació de la corporació i un nombre igual dels treballadors, que representaran els diferents col·lectius.

43.5 El representant dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut Laboral podrà no coincidir amb el representant sindical.

43.6 En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral participaran, amb veu però sense vot, els delegats sindicals, els assessors sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'àmbit corresponent.

43.7 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El Comitè de Seguretat i Salut adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

43.8 El Comitè podrà proposar a la corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitat de risc per a la salut dels treballadors.

#### Article 44

##### *Delegats de prevenció*

44.1 Els delegats de prevenció, d'acord amb el que disposa l'article 4.1 del Reial decret 1488/1998, de 10 de juliol, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'Administració general de l'Estat, seran designats pels representants dels treballadors amb presència en els àmbits dels òrgans de representació del personal i entre els representants del personal laboral membres del Comitè d'Empresa o delegats del personal.

44.2 La designació es realitzarà d'acord amb els criteris que cada òrgan unitari determini, que tractaran de garantir la presència de delegats de prevenció de les organitzacions sindicals amb representació en els esmentats òrgans.

44.3 Quan el nombre de representants en els òrgans unitaris de representació sigui insuficient per nomenar el total de delegats de prevenció, podran ésser designats altres empleats públics.

44.4 El nombre de delegats de prevenció s'ajustarà a l'escala establerta en l'article 35.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

De 0 a 50 treballadors, 2 delegats de prevenció.

De 50 a 100 treballadors, 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors, 3 delegats de prevenció.

44.5 Els delegats de prevenció que siguin representants del personal gaudiran, en l'exercici de les seves funcions, de les garanties inherents a la seva condició representativa.

44.6 El temps utilitzat pels delegats de prevenció per al desenvolupament de les funcions previstes en l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals serà considerat com d'exercici de funcions de representació, als efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors i en la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i l'article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical. Serà considerat, en qualsevol cas, com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, i les convocades per l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals, així com el destinat a les visites previstes en els paràgrafs a) i c) de l'article 36.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

44.7 Els òrgans competents proporcionaran als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions, un cop consultats els representants del personal.

44.8 La formació l'haurà de facilitar l'Administració pels seus propis mitjans o mitjançant acords de col·laboració amb organismes, entitats especialitzades en la matèria o organitzacions sindicals.

44.9 El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes.

#### Article 45

##### *Revisions mèdiques i altres*

45.1 Voluntàriament, el personal del Consell Comarcal es podrà sotmetre cada any a una revisió mèdica. Els treballadors que, d'acord amb el Comitè de Seguretat i Higiene o la Comissió Paritària, ocupin llocs de treball perillosos, ho podran fer semestralment.

45.2 El resultat de la revisió serà de caràcter confidencial.

45.3 Si es justificués mitjançant un informe mèdic que el lloc de treball o l'activitat perjudica o pot perjudicar un treballador determinat, serà traslladat a una altra destinació de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, d'acord amb l'interessat, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

45.4 La corporació posarà a disposició de cada treballador un armariet individual amb pany i clau a les dependències del Consell Comarcal.

#### CAPÍTOL 6

##### *Règim disciplinari*

#### Article 46

##### *Règim disciplinari*

El règim disciplinari dels treballadors s'ajustarà a les disposicions del Reglament del personal al servei de les entitats locals. En tot allò que no quedi regulat pel Decret 214/1990, s'establirà el que diu l'Estatut dels treballadors.

**Article 47***Procediment disciplinari*

47.1 La imposició de qualsevol sanció haurà de ser notificada i degudament motivada amb expressió dels fets i dels fonaments de dret.

47.2 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus requerirà, amb caràcter previ, l'obertura del tràmit d'audiència perquè el treballador pugui defensar-se. Aquest tràmit interromprà el termini de prescripció de la falta.

47.3 El Consell donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció que s'imposi en el mateix moment en què la comunicui al treballador.

**CAPÍTOL 7***Activitat sindical***Article 48***Activitat sindical*

48.1 El Consell Comarcal garanteix la llibertat sindical, segons la normativa de la Llei orgànica 11/85, del 2 d'agost, de llibertat sindical.

48.2 Són competències del Comitè d'Empresa o delegació de personal les que es determinen en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. En particular, la corporació reconeix les competències següents:

Rebre la còpia bàsica dels contractes a què es refereix el paràgraf a) de l'apartat 3 de l'article 8 de l'Estatut dels treballadors i la notificació de les pròrrogues de les denúncies corresponents a aquest, en el termini dels 10 dies següents a què es produïssin.

Emitre informe previ amb caràcter previ a l'execució per part de la corporació de les decisions adoptades per aquesta sobre les qüestions següents: reestructuració de la plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella; reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions; plans de formació professional de la corporació; implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball; estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de lloc de treball.

Exercir tasques de vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, les condicions i els usos de la corporació en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant la corporació i els organismes o tribunals competents.

Rebre informació de totes les resolucions de la corporació que afectin els treballadors.

48.3 Hi haurà un mínim de 3 representants dels treballadors, independentment del nombre total de treballadors, i gaudiran de les garanties sindicals següents:

Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dintre dels 3 anys següents a l'expiració del seu mandat, llevat el cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, de l'establert en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors. Igualment no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó precisament de l'exercici de la seva representació.

Expressar amb llibertat les seves opinions en les matèries que afecten l'esfera de la seva representació i editar i distribuir, si escau, publicacions d'interès laboral o social sense pertorbar el normal desenvolupament del treball.

48.4 El total d'hores dedicades a activitats sindicals, previ pacte i notificació a l'empresa, es podran acumular en qualsevol dels delegats per tal d'optimitzar les seves funcions.

48.5 Hi haurà un delegat de la LOLS per a totes aquelles seccions sindicals que tinguin més d'un 10% en els resultats de les eleccions sindicals, amb els mateixos drets i les obligacions que els delegats normals, a excepció del vot.

48.6 No es computaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a negociació col·lectiva, ni per a reunions convocades a instància de la corporació, ni tampoc les utilitzades en reunions de la Comissió Paritària.

48.7 Tots els treballadors disposaran de fins a 20 hores anuals per a assemblees generals o sectorials, a banda de les necessàries per discutir i aprovar el text d'aquest Conveni i les modificacions posteriors.

48.8 Aquestes assemblees s'hauran de comunicar al gerent, amb un mínim de 48 hores d'antelació; així mateix, també es comunicarà l'ordre del dia, l'hora d'inici i el lloc de l'assemblea.

48.9 Si dins del termini de 24 hores a la data de l'assemblea, el president o la persona delegada no formula cap objecció, es podrà fer l'assemblea sense cap altre requisit.

48.10 L'assemblea es farà dins la jornada laboral, fora de l'horari d'atenció al públic, llevat dels casos de vaga.

48.11 Les hores utilitzades pels representants dels treballadors en tasques de representació podran ser recuperades a lliure criteri de cada representant independentment que hagin estat realitzades fora del seu horari laboral.

48.12 La corporació posarà a disposició de cada secció sindical que hagi rebut el suport d'un 5% dels vots durant les eleccions sindicals, un tauler per a la difusió de la seva activitat sindical. El tauler s'haurà de situar en un lloc ben visible de les dependències de la corporació.

48.13 La corporació posarà a disposició dels representants dels treballadors un espai de reunió amb un ordinador connectat a la xarxa i amb un arxivador que es pugui tancar amb clau.

48.14 En l'obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes s'escoltaran, a més de l'interessat, els representants dels treballadors.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL

##### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1

Les unions de fet (o condició de parella estable no matrimonial) s'hauran d'acreditar documentalment mitjançant el certificat de convivència i/o el certificat del registre de parelles estables existent a l'ajuntament del municipi de residència, si n'hi ha.

#### ANNEX 1

##### *Roba de treball*

*Treballadores familiars:* 2 bates i 1 parell de sabates.

Peons de neteja: un davantal de cuir, guants i ulleres protectores.

(07.260.144)

---