

Divendres, 16 de setembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 26 de juliol de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0813752)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 15 d'abril de 2011, 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 2.1. a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0813752) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del texto original firmado por las partes:

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSELL COMARCAL DE L'ANOIA PER ALS ANYS 2011-2013.

#### Capítol 1

##### Disposicions generals

#### Article 1

##### Àmbit personal

1. Aquest Acord-Conveni té com a finalitat la regulació de les condicions de treball de tots els empleats i totes les empleades al servei del Consell Comarcal de l'Anoia.

Serà d'aplicació a la totalitat dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal de l'Anoia, ja sigui contractats pel mateix ens o bé per organismes dependents d'aquest.

2. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació el personal eventual de confiança i assessorament especial, personal no comprès en el paràgraf anterior.

#### Article 2

##### Àmbit temporal

1. La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys, a comptar des del dia 1 de gener de 2011, amb efectes retroactius i una vegada aprovat pel Ple del Consell Comarcal de l'Anoia (en endavant Consell Comarcal) i fins al 31 de desembre de 2013, a excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

2. Aquest Acord-Conveni quedarà prorrogat tàcitament d'any en any, amb excepció del règim retributiu, llevat de denúncia expressa de qualssevol de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització de la vigència d'aquest Acord-Conveni.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord-Conveni, el present mantindrà la seva vigència.

#### Article 3

##### Modificació i revisió

Durant el darrer trimestre de cada any i abans de tancar els pressupostos de la corporació per al següent exercici, es revisarà l'Acord-Conveni vigent i, si escau, s'introduiran amb l'acord d'ambdues parts negociants les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Les condicions pactades en aquest Acord-Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules per part del Departament de Treball implicarà, per tant, la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'Acord-Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord-Conveni no poden ésser considerades aïlladament.

Vinculació a la totalitat:

a) Les condicions pactades en aquest Acord-Conveni formen un tot orgànic indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

b) En el cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de llurs facultats, d'acord amb el què preveu l'article 90. 5 de l'Estatut dels Treballadors (en endavant ET), efectués el control de la legalitat que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés total o parcialment algunes de les seves clàusules o articles, ambdues parts acataran allò que s'estableixi per resolució de l'autoritat laboral sens perjudici de negociar les matèries anul·lades, tot i quedar la resta de l'acord en vigor, llevat que es tracti de matèries que afectin a condicions substancials de la relació de treball.

Article 4

Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord-Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu, econòmic o laboral fins aquest moment, excepte pacte explícit en aquest.

Article 5

Comissió Mixta Paritària

Aquesta comissió serà la general per a qualsevol tema entre el Consell Comarcal de l'Anoia i els Treballadors o Treballadores.

Es constituirà dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord-Conveni i, en la reunió constitutiva d'aquesta, se n'establiran les regles de funcionament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits en l'acta de cada reunió, que signaran totes dues parts, i que s'aniran afegint al text original. Les comissió que es crearà, a més de les seves funcions, s'estableix que realitzarà funcions de seguiment i supervisió dels temes referents a la Valoració de Llocs de Treball, Formació, Pla de Pensions, Promoció Interna, Selecció i Categories.

Article 6

Seguiment de la Comissió Mixta Paritària

1. Es constituirà una Comissió Mixta Paritària encarregada del seguiment d'aquest Acord-Conveni, que estarà constituïda fins a un màxim de 3 representants per la part social i 3 per part de Consell Comarcal.

2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Acord-Conveni, així com de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

3. La Comissió durà a terme reunions ordinàries cada 3 mesos. També podrà reunir-se extraordinàriament a les 48 hores a sol·licitud de qualsevol de les parts.

4. Les normes de funcionament de la Comissió Mixta Paritària s'establiran per unanimitat i, si no hi ha acord, s'eleva a l'òrgan competent per a què resolgui.

Article 7

Vinculació i condicions més avantatjoses

1. En tot allò no previst ni regulat en aquest Acord-Conveni, les parts actuaran d'acord amb allò que disposen la legislació i les disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

2. Qualsevol acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, serà informat per la Comissió Mixta Paritària.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

### Article 8 Conciliació i Mediació

Les parts negociadores d'aquest Acord-Conveni, acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (en endavant CEMICAL) i/o del Tribunal Laboral de Catalunya (en endavant TLC) en aquelles matèries en què no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tan sols a través de la Comissió Mixta Paritària d'interpretació de l'Acord-Conveni, tant si estan regulades en aquest com si afecten a l'aplicació de normativa que afecti a la relació laboral.

En cas de desacord es durà el cas al CEMICAL.

### Capítol 2 Condicions de treball

#### Article 9 Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius del Consell Comarcal, sens perjudici de les funcions que l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 32 de la Llei 9/1987 de 12 de juny atribueixen als i les Representants del Personal o Delegats i Delegades d'Empresa, respectivament, i dels acords continguts en aquest text o els que es puguin arribar en qualsevol moment.

No obstant això, els canvis organitzatius que afectin a col·lectius en les seves condicions de treball es procuraran consensuar amb els i les Representants dels Treballadors i les Treballadores del àmbit de aplicació del present Acord-Conveni, per a què realitzin els informes abans dels possibles canvis.

#### Article 10 Jornada laboral

1. S'estableix una jornada laboral ordinària de set hores i trenta minuts de treball de dilluns a divendres. Aquesta pretén assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció als ciutadans.

2. La jornada ordinària integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada podrà distribuir-se segons les modalitats següents i amb un màxim 7 hores i 30 minuts diaris.

a) Jornada contínua que serà la modalitat general per als treballadors i treballadores inclosos en aquest Acord-Conveni i es prestarà en horari de matí i una tarda a la setmana.

b) Especials a determinar i acordar entre treballadors i treballadores i el Consell Comarcal per causa justificada i acreditada.

c) L'horari d'estiu, des del dia 15 juny al dia 15 de setembre, ambdós inclosos, serà de 8 a 14 h. La reducció de jornada, en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors d'edat, disminuïts o de guarda legal, es regula en els apartats corresponents.

d) El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes.

e) En cas dels supòsits de càrregues familiars de menors de 16 anys i amb previsió de possible modificació del calendari escolar de la Generalitat de Catalunya, prèvia sol·licitud, es podrà fer jornada intensiva el mes que determini el Departament d'Ensenyament, mes de febrer o març.

#### Article 11 Treballs extraordinaris

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb la contractació del personal necessari.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Tot i això, els treballs extraordinaris hauran de ser comunicats per escrit, per a la seva supervisió, a la Comissió Mixta Paritària.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats de manera voluntària i fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta escrita del responsable corresponent.

Aquests treballs seran compensats de la manera establerta a l'article 27 d'aquest Acord-Conveni.

### Article 12

#### Assistència a judicis

Per als treballadors i les treballadores i pel que fa referència a les dietes per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals o derivat de un fet relacionat amb el treball habitual, i sempre que sigui en horari no laboral, són les següents:

- a) Citació en el partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral en un dia feiner: 22 euros.
- b) Citació en el partit judicial, en un dia de descans o festiu: 36 euros.
- c) Citació fora del partit judicial, quan l'hora de la citació sigui fora de la jornada laboral: 35 euros.
- d) Citació fora del partit judicial, en un dia de descans o festiu: 54 euros.
- e) Citació en període de baixa laboral, tan sigui dins o fora del partit judicial: 38 euros.

Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin els Pressupostos Generals de l'Estat (en endavant PGE), per als altres conceptes, fins que es puguin negociar.

### Article 13

#### Puntualitat

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. Aquest personal gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts a l'inici de la jornada de treball, els quals hauran de compensar-se al terme d'aquesta. Aquesta flexibilitat serà acordada per departaments sense afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans. En cas de desacord es plantejarà a la Comissió Mixta Paritària.

3. També es pot gaudir de flexibilitat horària recuperable d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 hores per a visites o proves mèdiques a ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb docents responsables dels fills, a recuperar durant la mateixa setmana o següent immediata. En cas de visites o proves mèdiques a fills menors de 16 anys el temps necessari sense recuperar.

### Article 14

#### Descans dins de la jornada de treball

El personal que presti els seus serveis en règim de jornada continua de 6 hores gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, la jornada continua de cinc hores gaudirà de 20 minuts i la jornada continua de quatre hores gaudirà de 10 minuts tots els quals es computaran com a treball efectiu.

### Article 15

#### Calendari laboral

1. El Departament de Personal o el Responsable del Personal del Consell Comarcal, abans del dia 15 de març de cada any, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament.

Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració dels i les Representants dels Treballadors i Treballadores, els quals podran formular les al·legacions que estimin oportunes amb l'objectiu de poder arribar a un acord en el calendari laboral.

2. El calendari laboral definitivament aprovat serà exposat en el tauler d'edictes del Consell Comarcal i en la resta de dependències.

Divendres, 16 de setembre de 2011

3. El calendari laboral comprendrà l'horari de treball, la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar en cap cas la jornada laboral en el còmput anual.

Per fer el càlcul dels dies de treball efectiu de cada any s'aplicarà la següent fórmula:

- Dies naturals de l'any (365 o 366 segons l'any), menys 104 de caps setmana, menys 14 dies de festius oficials (12 oficials més 2 locals), menys 24 dies laborals de vacances, menys 2 dies de Nadal.

### Capítol 3

Vacances, llicències i permisos

#### Article 16

Vacances

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 24 dies laborals o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor. A aquest efecte no es consideraran com a dies laborals ni els dissabtes, ni els festius, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris especials.

L'acreditació de 10 anys de servei a l'Administració conferirà als treballadors i treballadores en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni el dret de fruit dels següents dies de vacances anuals:

- 10 a 15 anys de servei: 1 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 15 a 20 anys de servei: 2 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 20 a 25 anys de servei: 3 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 25 a 30 anys de servei: 4 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 30 o més anys de servei: 5 dies laborals de vacances addicionals, cada any.

A l'efecte de determinar l'esmentada proporció en cas que la situació d'actiu sigui inferior a 1 any, serà a raó de 2 dies laborables per mes sencer treballat.

Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas no seran retribuïdes.

Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural per causes no imputables al treballador o treballadora o per haver estat en situació de baixa mèdica per malaltia o accident greu, permís per maternitat o paternitat en funció del què regula la Llei de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya, les vacances es podran realitzar fins al 31 de gener de l'any següent.

2. Les vacances es gaudiran prioritàriament als mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable del servei, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

3. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà abans del dia 15 d'abril el quadre de vacances del personal afecte a aquest al Departament de Personal. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 15 maig.

No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit si porta el vist-i-plau de la persona responsable del departament al qual pertany el sol·licitant.

4. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, es resoldrà a favor de qui tingui més antiguitat i, en cas de coincidència, es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa de manera que l'any següent tingui prioritat, a l'hora de gaudir del torn que desitgi, la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós treballadors del Consell Comarcal, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

5. Cap treballador/a no pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident, maternitat, paternitat o per naixement, adopció o acolliment.

Divendres, 16 de setembre de 2011

6. Si durant el període de vacances descrit es produeix un accident o malaltia greu, les vacances en cap cas s'interrompran una vegada s'hagi presentat la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances quan obtingui l'alta mèdica i, d'igual manera, en cas de maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment, en funció d'allò regulat per la Llei 8/2006 de 5 juliol referent a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

### Article 17

#### Permisos retribuïts

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents:

a) Pel naixement d'un fill, adopció o acolliment, 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents al naixement o arribada del menor adoptat o acollit. Si són dos menors, 10 dies i si en són 3 o més, 15.

b) Permís de paternitat pel naixement, adopció o acolliment d'un fill o d'una filla. El progenitor o la progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

a) En cas d'intervenció quirúrgica o per atenció a fills o filles prematurs, l'equivalent al temps d'hospitalització, amb un màxim de 12 setmanes. Aquests dies es podran gaudir de forma continuada i, a petició del treballador o de la treballadora, dins les 2 primeres setmanes en què s'hagi esdevingut el fet.

b) Per la mort, la intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o bé hagi estat el tutor legal del treballador, 3 dies i, si és fora de Catalunya, 5 dies. En cas excepcional per motius justificats de logística, fins a 7 dies.

c) Per la mort d'un familiar de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps imprescindible per assistir al funeral, graduant-se en funció de la distància i de la coincidència amb la jornada laboral, amb una limitació màxima d'1 dia quan el funeral és en una població distant al municipi però dins de Catalunya i 3 dies quan és en una població fora de Catalunya.

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

e) En els supòsits d'adopció internacional, si cal desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

f) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill discapacitat o la filla discapacitada rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o la treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

g) Per a assistència a les reunions escolars o de tutoria, un màxim de 2 hores.

h) Per la boda d'un familiar fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el dia, amb independència de la localitat en què es produeixi el fet, sempre que l'esdeveniment coincideixi en dia laborable del peticionari.

i) Per a visites mèdiques del treballador o de la treballadora, fills, filles o parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, el temps mínim necessari amb la seva posterior justificació documental.

j) Per trasllats justificats de domicili, 2 dies dins la mateixa població, 3 dies dins l'àmbit de la comarca i 4 dies si és fora de la comarca.

Divendres, 16 de setembre de 2011

k) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per a complir-los.

l) Per a atendre un fill de menys de 12 mesos, 1 hora diària d'absència del treball. Aquest període de temps podrà gaudir-se abans, durant o en finalitzar la jornada laboral. D'aquest permís podrà fer-ne ús qualsevol dels 2 membres de la parella, sempre que s'acrediti que l'altre no en gaudeix. Es pot acumular a la baixa per maternitat.

En cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills nascuts tenint en compte que, en el supòsit que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible als casos d'adopció o acolliment, sempre que es compleixin la resta de requisits.

m) Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment i per a tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

i) Els treballadors que 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 tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

ii) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors i treballadores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins a 1 any com a màxim a partir de la finalització del permís de maternitat. Per tal d'obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís de maternitat regulat en l'apartat 1 d'aquest article.

iii) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat l), amb una reducció de la jornada fins a un terç per poder tenir cura d'un fill o d'una filla, amb la totalitat de la retribució, fins a un màxim d'1 any després de la maternitat, paternitat, adopció o acolliment.

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

o) Per a assumptes personals sense justificació, 9 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat amb 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, amb un increment d'1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per a atendre assumptes propis, sens perjudici que es distribueixin entre Setmana Santa i Nadal.

p) Els dies 24 i 31 de desembre, s'entendran com a dies festius i retribuïts per a tota la plantilla.

El 5 de gener sempre es farà jornada intensiva pel matí (de 8 a 15 hores) i en Dijous Sant també es realitzarà jornada intensiva o bé es podrà canviar la jornada de tarda per un altre dia a petició del treballador o de la treballadora.

3. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), e), f), g), k) i l), seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet, les quals hauran d'acreditar documentalment aquesta condició.

4. Els permisos assenyalats en els apartats a), b), c), d), i), j), k), l) i m), seran comunicats al responsable del servei corresponent, però no serà necessària la seva autorització.

5. Els permisos assenyalats en el apartat 2. o) hauran de ser sol·licitats per escrit al responsable del servei amb una antelació mínima d'una setmana i aquest haurà de donar resposta per escrit amb un màxim de 48 hores dins del període laborable (sense comptar caps de setmana ni festius). Si passat aquest període no hi hagués resposta, el permís es donaria per concedit. En els casos en què no es pogués sol·licitar amb la deguda antelació per causes imprevistes, la petició s'estudiarà per l'interessat i el responsable del servei.

Divendres, 16 de setembre de 2011

En el cas de que el permís fos denegat serà comunicat per escrit de forma raonada pel responsable de l'àrea; així, aquest dia es pactarà entre les parts amb el període a gaudir dins d'una altra data sol·licitada pel treballador o la treballadora i, en cas de discrepància, es posarà en coneixement de la Comissió Mixta Paritària. En tot cas es prioritzarà el donar aquest dia per assumptes personals a la data sol·licitada pel treballador o la treballadora.

### Article 18

#### Llicències i permisos

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir de llicències retribuïdes per les causes següents:

a) Per raó de matrimoni o relació de fet que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència, als 15 dies naturals consecutius dins de l'any següent a comptar de la data del casament o inici de la convivència.

b) Per a exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, 25 hores mensuals. Quedaran excloses totes les hores necessàries per a la preparació i negociació d'acords que afectin a la resta del personal comprès dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, a més de tota la formació justificada en prevenció de riscos que anirà a compte del Consell Comarcal.

c) La dona o l'home treballadors del Consell Comarcal tindran dret a un període de 16 setmanes ininterrompudes per al permís de maternitat, que serà de 20 setmanes si el part fos doble i de 23 a partir de part triple o si el fill fos prematur. El permís es distribueix a opció del treballador o treballadora sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si s'escau, de la part que en resti. En el cas de la mort del fill o de la filla es mantindrà el mateix dret regulat anteriorment dins d'aquest apartat.

d) Per fill o filla, l'adopció o acolliment de menors de fins a 8 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del treballador o de la treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és major de sis anys, el permís tindrà una durada màxima de 6 setmanes. La durada del permís serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o d'acolliment de menors més grans de vuit anys o bé si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents. En el cas que el pare i la mare treballin només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

e) En els supòsits d'adopció internacional, si cal desplaçament previ dels pares al país d'origen de l' infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

f) En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització o de tractament mèdic fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la divuitena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment per a qualsevol altre motiu.

g) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors i de les treballadores que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial als quals s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o altres centres on el fill discapacitat o la filla discapacitada rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o la treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

h) Per raó d'adopció d'un fill, es té dret a una llicència de 16 setmanes, ampliable 2 setmanes més per a cada fill, sigui l'edat que sigui i es podrà iniciar 1 mes abans de la resolució d'adopció si s'ha de viatjar al país d'origen.

i) Permís prenatal:

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



Divendres, 16 de setembre de 2011

ii) Les parelles o famílies monoparentals 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 fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

En el supòsit que els dos membres de la parella treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret; en cas de família monoparental es tindrà el mateix dret.

o) En tots els casos el règim de matrimoni es farà extensiu a les parelles de fet, sense distinció per raó d'orientació sexual.

p) Tots els supòsits de permisos i llicències no regulats en el present Acord-Conveni, és d'aplicació el més beneficiós establert a la Llei de Conciliació de Vida Personal, Familiar i Laboral de Catalunya, o la normativa legal vigent.

2. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni té dret a gaudir de llicències no retribuïdes per les causes següents:

a) Per a assumptes propis, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos de cada 2 anys.

Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin i en tot cas l'administració farà el possible per cobrir el lloc de treball per permetre la concessió de la sol·licitud. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 6 mesos cada 2 anys.

b) Per raó de guarda legal, adopció i acolliment cal atènyer-se al què regula la Llei 8/2006 de la Generalitat de Catalunya, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes.

c) Per a tenir cura de persones situació de dependència, incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare, en aquests dos últims casos ja sigui per consanguinitat o afinitat, incapacitats físicament si conviuen amb el treballador o la treballadora en les condicions assenyalades en la normativa d'aplicació. Les llicències assenyalades en els apartats 2.c) i 2.d) seran gaudits tant per les parelles amb vincles matrimonials com per les parelles de fet i/o famílies monoparentals que hauran d'acreditar-se documentalment.

### Article 19

#### Jornada reduïda per a interès particular

1. En aquells casos que resulti compatible amb el caràcter del lloc de treball, el personal podrà demanar el reconeixement de fins un màxim de 2 hores a l'inici o final d'una jornada reduïda ininterrompuda, percebent la proporció de les seves retribucions.

En el cas de persones o col·lectius que tinguin una jornada especial, s'estudiarà per l'equip de govern, en cada cas, en el moment de la presentació de la instància, la viabilitat d'aquesta jornada i les seves repercussions retributives.

La denegació de la sol·licitud haurà de justificar-se raonadament. En qualsevol cas, es demanarà l'informe dels i de les Representants dels Treballadors i Treballadores i, en cas de discrepància, resoldrà el Tribunal Laboral de Catalunya o l'autoritat laboral competent.

2. Aquesta modalitat de jornada serà incompatible amb el gaudi de qualsevol altre concepte de jornada reduïda.

### Article 20

#### Absències

1. Tota absència, bé per assumptes personals o bé per raó del servei, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al responsable del servei i, aquest, al Departament de Personal amb anterioritat al moment en què s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin.

2. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se al responsable del servei i, aquest, al Departament de Personal dins del dia hàbil següent a aquell en què ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies.

3. Periòdicament s'informarà als i a les Representants dels Treballadors i les Treballadores d'aquestes incidències.

Divendres, 16 de setembre de 2011

### Article 21 Excedències

Serà d'aplicació directa allò que estableix la legislació vigent. En cas de millores legals hi haurà adaptació automàtica.

a) Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver prestat serveis durant un mínim de 2 anys a l'administració de l'àmbit d'aplicació del present Acord-Conveni. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior a 4 mesos. Aquesta situació no comportarà retribucions, ni computarà pels efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació.

b) Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill ja sigui per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa i amb dret de reserva del seu lloc de treball. Aquesta excedència només es podrà gaudir si l'altre cònjuge o parella de fet no gaudeix del mateix. Per a famílies monoparentals és d'aplicació directa.

c) Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estigui al seu càrrec i que, per raó d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per ell mateix o ella mateixa i no desenvolupi activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta excedència finirà la que es vingués gaudint. Aquesta excedència només es podrà gaudir si l'altre cònjuge o parella de fet no gaudeix del mateix. Per famílies monoparentals és d'aplicació directa.

d) En el cas d'excedència voluntària per violència de gènere, es concedirà pel temps que es sol·liciti, sense una antiguitat mínima prèvia per a aquest dret i amb la particularitat que els quatre primers mesos les retribucions seran íntegres.

En els supòsits b), c) i d) d'aquest article, el període de permanència en excedència serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius. Durant els dos primers anys, els empleats i les empleades tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i dret a rebre i participar en cursos de formació a excepció del supòsit d) que serà pel temps necessari.

Per les situacions diferents s'aplicarà el règim legislatiu vigent de la funció pública (Estatuto Basico del Empleado Público / EBEP).

### Capítol 4 Condicions retributives

#### Article 22 Retribucions

1. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

2. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà com màxim a final de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre (paga extra) que serà com màxim el dia 21. No obstant això, quan el final de mes o 21 sigui dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia hàbil anterior com màxim.

#### Article 23 Triennis

1. El reconeixement dels triennis operarà de manera automàtica sense necessitat que sigui sol·licitat per la persona interessada.

Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes següent en què vencin.

Divendres, 16 de setembre de 2011

2. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici, de conformitat amb la darrera categoria a la qual pertanyi l'empleat del Consell Comarcal i amb independència de la categoria que tingués aquest en el moment en què els triennis es van acreditar. Tot això s'aplica per tal d'igualar el tractament d'aquest concepte retributiu per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.

### Article 24

#### Pagues extraordinàries

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni percebrà 2 pagues extraordinàries, la primera al mes de juny i la segona al mes de desembre, les quals seran satisfetes amb les nòmines d'aquests 2 mesos, tal i com queda regulat a l'article 22.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la corresponent al 100% d'una mensualitat del sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i complements que corresponguin...). En tot cas s'abonarà en la proporció corresponent.

### Article 25

#### Control de Presència

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableix el Consell Comarcal. Els i les Representants dels Treballadors i les Treballadores tindran dret a emetre informe, amb caràcter previ a l'execució per part del Consell Comarcal de les decisions adoptades per aquest sobre la implantació i revisió de sistemes de control i organització del treball.

3. L'absència per indisposició no superior a 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o al cap de personal.

4. Als representants del personal, se li facilitaran trimestralment les irregularitats detectades en el control de presència, inclosa la demora d'hores o l'excés d'hores realitzades pels treballadors i les treballadores de l'àmbit d'aplicació del present Acord-Conveni.

5. La sol·licitud de llicències i permisos s'hauran de sol·licitar amb set dies d'antelació i amb els impresos normalitzats a tal efecte, llevat d'aquells casos urgents o imprevisibles.

La resposta a aquestes sol·licituds s'haurà de donar en un termini màxim de 48 hores en dies laborables. En cas de no resposta s'entendran concedides les sol·licituds.

### Article 26

#### Retribució dels treballs extraordinaris

1. Per a la compensació dels treballs extraordinaris es podrà optar entre abonar-les al preu estipulat, el qual figura al final d'aquest article, o compensar-les amb dies festius. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar, de mutu acord, la modalitat de compensació. Fins un màxim de 80 hores anuals.

2. Per l'abonament econòmic d'aquests treballs s'aplicarà a raó de 1'75 hores per hora normal, 2,25 hores per hora festiva o nocturna i 2'50 hores per hora festiva i nocturna. Amb aquesta finalitat, tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 21:00 i les 8:00 hores del dia següent. La d'hora en dia festiu l'efectuada els dissabtes, diumenges o dies festius del calendari laboral.

3. Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal, inclosos tots els conceptes generals bruts anuals, és a dir tots.

En tots els casos, la retribució de les gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, i l'abonament d'aquests serveis es farà efectiu el mes següent de la seva realització.

4. La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb els criteris següents:

Divendres, 16 de setembre de 2011

- Per cada hora de servei extraordinària efectuada en dia feiner, de dilluns a divendres, es compensarà amb 1'75 hores de descans.

\* Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari nocturn, en dissabte, en dia festiu o inhàbil, es compensarà amb 2,25 hores de descans.

- Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari festiu nocturn, es compensarà amb 2'50 hores de descans.

Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que, els treballadors i les treballadores de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, sol·licitin i podran ser gaudides juntament amb altres períodes de descans d'aquest.

5. El Departament de Personal o el Responsable de Personal haurà d'informar periòdicament als i les Representants dels Treballadors i Treballadores de les incidències en relació amb els treballs extraordinaris.

Per a les categories que no hi figurin i realitzin serveis o treballs extraordinaris, es realitzarà el càlcul corresponent per fixar el preu hora.

El preu d'hora extraordinària tindrà el mateix augment que els altres conceptes retributius.

### Article 27

#### Dietes i despeses de viatge

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que circumstancialment hagi de desplaçar-se per desenvolupar tasques fora del seu centre físic de treball habitual i disposi a aquest efecte de l'autorització corresponent percebrà les indemnitzacions que s'escaiguin.

Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. L'import de les dietes serà el següent:

- 15 euros per concepte de dinar i dia.
- 120 euros per jornada completa i dia amb pernoctació.

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels PGE fixada per l'Estat dins del % calculat.

Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral de cada cas.

3. El règim de les despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionaments i de peatges d'autopistes.

El preu del quilometratge es fixa a 0,27 euros/km per l'any 2011. Aquesta quantitat, però, es revisarà anualment i s'incrementarà d'acord amb l'IPC.

El preu que legalment està establert per la normativa no estarà subjecte a cap tipus de retenció, però la diferència entre el que recull la normativa i el que regula l'Acord-Conveni cotitzarà en nòmina el que li correspongui per renda i costos de Seguretat Social.

La data límit mensual per presentar les dietes s'estableix fins al dia 10 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, que serà el dia 5. Si es presenten amb posterioritat a aquesta data, el pagament es farà efectiu al venciment de la nòmina del mes següent.

4. Per percebre l'import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents.

Per percebre aquestes dietes, mensualment, la persona interessada haurà d'emplenar un full de desplaçament que es facilitarà al personal, en el qual constaran tots els desplaçaments mensuals i el quilometratge i haurà d'anar conformat i signat per la direcció del servei o pel comandament en el qual delegui.

Les indemnitzacions seran computades i abonades en la nòmina mensualment i s'especificaran clarament en aquesta.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar és superior a 60 euros, l'import de la despesa prevista es podrà demanar per avançat sens perjudici de justificar-les posteriorment i aquesta quantitat serà abonada de forma immediata abans del servei a realitzar.

5. El Departament de Personal o el Responsable de Personal haurà d'informar periòdicament als i a les Representants dels Treballadors i les Treballadores de les incidències en relació amb les dietes i despeses de viatge.

### Article 28

Substitucions de treball de categoria diferenciada

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

2. No obstant això, en aquells casos que per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal de fins a un màxim de tres mesos, vacances, incapacitat laboral transitòria, etc., s'assignin sempre per escrit, amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual, la persona que substitueixi percebrà un increment de la diferència retributiva bruta existent entre ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

3. En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior com a concepte retributiu transitori.

### Capítol 5

Promoció i formació

### Article 29

Dret a la formació i la promoció

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Acord-Conveni té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constants.

2. A aquest efecte, el Consell Comarcal facilitarà i disposarà les eines necessàries per fer-ho efectiu.

3. Com a instruments, entre d'altres, per aconseguir l'esmentada promoció, formació i perfeccionament professional, el Consell Comarcal aplicarà les carreres administratives ja existents i el Pla de Formació creat en aquest Acord-Conveni.

### Article 30

Formació

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització del Consell Comarcal, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors.

2. Aquesta formació ha de servir:

2.1. Per solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents.

2.2. Perquè els treballadors millorin la seva capacitació i desenvolupament professional i personal.

2.3. Perquè el ciutadà vegi com rep serveis de millor qualitat.

3. El Consell Comarcal facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest Acord-Conveni, garantint el dret dels treballadors a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, i per superar aquestes.

Per tant, garantirà la participació de tots i cadascun dels treballadors, almenys en un curs de formació a l'any.

4. Es crearà una Comissió de Formació formada per dos representants del personal i dos de l'administració que serà el Conseller de Personal i un Conseller a designar, amb les funcions següents:

- Aprovació de la programació dels cursos de formació contínua interna.

- Aprovació dels aspirants a la participació als cursos.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

- Disposar de la informació pressupostària per a la formació interna.
- Controlar el compliment de les hores anuals de formació que el Consell Comarcal ha de garantir als treballadors i a les treballadores.
- Controlar i gestionar i aplicar el Pla de Formació.

### Article 31 Pla de formació

Aquest Pla tindrà la mateixa durada que l'Acord-Conveni, no obstant la Comissió de Formació podrà en l'endemig de la seva aplicació modificar-lo, sempre que dins d'aquesta existeixi unanimitat dels seus membres.

Per garantir aquest Pla, el Consell Comarcal destinarà com a màxim el 0,1% del seu pressupost ordinari, exceptuant les partides d'inversió anual. Per a l'any 2011 pot suposar aproximadament 11.000 euros.

La quantitat assenyalada anteriorment podrà procedir dels fons propis o de subvencions que aquest pugui obtenir d'altres entitats públiques o privades; no obstant això, la formació prestada per les diferents administracions (Diputació, etc.) no computarà als efectes indicats anteriorment.

Per realitzar un pla de formació que sigui efectiu, el primer que cal fer és identificar els problemes i detectar les necessitats formatives i per tant s'haurà de:

- Recollir la informació necessària des de tots els àmbits.
- Identificar els problemes i les possibles oportunitats de canvi i de millora.
- Analitzar les causes i els possibles col·lectius afectats, de forma directa o indirecta.
- Identificar la situació desitjada, es a dir, descriure la situació de millora que s'espera en el futur, un cop resolt els problemes.

### Formació del personal:

- La formació del personal es dividirà en programada i no programada.
- La formació programada és aquella que promou i organitza el Consell Comarcal d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal. Aquest tipus de formació obeirà els objectius que, en cada cas, fixi el Pla de Formació i les activitats formatives es duran a terme en funció d'aquests objectius.
- La formació no programada és la que duen a terme puntualment els treballadors per assolir finalitats formatives de tipus professional o personal. Podran tenir format de cursos, jornades, congressos, etc.
- També caldrà incloure els estudis que el Consell Comarcal requereixi per algun lloc en concret o que cada treballador es fixi com a fita personal.

### Criteris generals sobre la formació programada:

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els treballadors que tinguin caràcter de fixos en plantilla, així com el personal interí sense limitacions de temps.
2. El Departament de Recursos Humans, d'acord amb els objectius del Pla de Formació, elaborarà el programa de cursos i n'establirà el calendari, horaris i prioritats, així com decidirà els formadors més adients per a cada activitat formativa.
3. El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els treballadors pel seu estudi i valoració de l'interès de cadascú.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

4. En el cas de fer alguna activitat formativa per continguts concrets, aquests vindran informats puntualment i la resta de personal també en tindran coneixement.
5. Si un treballador desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho, seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents. El seu cap haurà de manifestar el seu acord o desacord amb la sol·licitud, així com l'horari més adient. La Comissió de Formació estarà al corrent de totes les sol·licituds.
6. La sol·licitud es farà arribar al Departament de Recursos Humans o al Responsable de Personal, on se li donarà el tràmit que correspongui. Cal tenir present que elements com l'horari de celebració, l'activitat formativa, la situació laboral del sol·licitant, les faltes reiterades a altres cursos, són factors que es poden tenir en compte a l'hora d'acceptar o no una sol·licitud.
7. Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.
8. Els assistents a les activitats formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si algun treballador, per la causa que sigui, no pot assistir a un curs al qual ha estat admès, ho comunicarà al Departament de Recursos Humans o al Responsable de Personal.
9. Tant l'empresa formadora com els assistents a l'activitat formativa en faran la corresponent avaluació.
10. Queda implícit que la reiteració de faltes d'assistència, retards o el no aprofitament de l'activitat formativa, sense causa justificada, pot suposar la no aprovació de posteriors sol·licituds de formació.
11. En tot cas és responsabilitat de la Comissió de Formació aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si és el cas, aquests criteris generals.

Criteris generals sobre formació no programada:

La informació pot arribar al treballador interessat des del Departament de Recursos Humans o bé en pot tenir coneixement per altres vies. En qualsevol cas, el responsable de formació farà arribar la informació de què disposi a aquelles persones que hi poden estar interessades.

La tramitació a seguir per sol·licitar l'assistència serà la mateixa que per la programada.

Es distingiran 2 apartats:

a) Formació relacionada amb el lloc de treball:

- i) Ha de tenir una relació directa amb les tasques que realitza el treballador o la treballadora segons el seu lloc de treball o una vinculació amb la carrera professional.
- ii) Ha de ser d'un alt interès pel treballador o per la treballadora, pel seu cap o pel Consell Comarcal.
- iii) Es tindrà en compte el nombre d'hores de formació que ha fet el treballador o la treballadora durant l'any anterior i l'actual.
- iv) Caldrà que la sol·licitud es presenti 15 dies abans de començar l'activitat formativa, sempre que sigui possible. S'ha de presentar, obligatòriament, per registre intern.
- v) Serà la Comissió de Formació la que decidirà si és factible o no la realització de la formació.

b) Formació personal i ajuts per estudi:

El treballador o la treballadora pot marcar-se les seves fites personals de formació relacionades amb la seva feina diària o obligatòria pel desenvolupament del seu lloc de treball.

En aquest sentit el Consell Comarcal ha de preveure, dins de la partida del pressupost ordinari de la corporació per a formació, ajuts als treballadors amb interessos de formació (beques). Serà la Comissió de Formació la que prioritzi aquests ajuts en cas de conflicte.

Divendres, 16 de setembre de 2011

En funció de la disponibilitat econòmica, és a dir si el nombre de sol·licituds supera la quantitat assignada, es concediran les beques sobre la base dels següents criteris:

- i) Relació del contingut formatiu amb les tasques que es realitzen al Consell Comarcal.
- ii) Nombre de beques concedides durant els anys anteriors i l'any en curs.
- iii) Aprofitament de les beques concedides durant els anys anteriors.
- iv) No haver realitzat cap tipus de formació l'any de la petició, ni tenir-ne cap de previst.
- v) Quan no hi hagi suficients diners per becar la totalitat de la formació s'adjudicaran per ordre de les que obtinguin la puntuació més alta.

1. La tipologia de formació que es preveu és tota aquella en sentit bàsic o integral de la persona, que suposi una millora del seu nivell formatiu i que condicioni una millora en la seva qualitat de vida.

Si, en finalitzar l'activitat formativa, el treballador o la treballadora no presenta el certificat d'aprofitament raonable del curs, haurà de tornar l'ajut al Consell Comarcal. En cas de discrepància es farà arribar pel seu acord definitiu a la Comissió Mixta Paritària.

Aquest tipus de formació serà sempre fora de l'horari de treball. Els cursets de formació únicament seran d'obligada assistència quan es faci dintre l'horari laboral.

Es concediran permisos per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional i/o reciclatge, quan aquests es facin fora del Consell Comarcal i el contingut sigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional a l'administració.

Restaran a càrrec del Consell Comarcal les despeses de manutenció i el quilometratge d'acord amb el que indica el corresponent article d'aquest Acord-Conveni, sempre i quan hagi estat aprovada per l'equip de govern la conveniència del curs o de la formació sol·licitada pel treballador o per la treballadora.

Quan a proposta del treballador o de la treballadora es realitzi un curs o formació que repercuteixi al lloc de treball, podrà demanar l'abonament de les despeses de la matrícula fins al 100% un cop finalitzat el curs, amb el certificat de la superació de la formació.

En els estudis de postgrau s'abonarà fins al 50% de l'import de la matrícula sempre que hi hagi un informe favorable dels serveis jurídics del Consell Comarcal de la idoneïtat del postgrau al lloc de treball.

2. La persona interessada haurà de formalitzar la sol·licitud mitjançant una instància, que haurà d'anar acompanyada de la documentació necessària.

El termini per presentar la sol·licitud finirà el dia 30 de novembre per aquells estudis el calendari dels quals coincideixi amb el curs escolar. Per a la resta, no s'estableix cap termini concret.

3. Examinades les sol·licituds, el Consell Comarcal o l'òrgan competent resoldrà la concessió o denegació de les beques, la qual cosa serà notificada a les persones interessades, al Departament d'Intervenció i de Tresoreria i als i a les Representants dels Treballadors i Treballadores.

4. La quantia de les beques de la matrícula per als estudis homologats pel Ministerio de Educación o pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya quan aquests es realitzin en centres oficials públics; de realitzar-se en centres privats, serà igual a la fixada en els centres públics per a cursar els mateixos estudis.

Per fixar la quantia de les beques per als estudis no homologats, s'aplicaran els criteris assenyalats més amunt.

5. Es concediran permisos per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional i/o reciclatge, quan aquests es facin fora del Consell Comarcal i el contingut sigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional a l'administració.



Divendres, 16 de setembre de 2011

En el cas que el nombre de sol·licituds presentades superi la quantitat consignada a aquest efecte en el pressupost, la Comissió de Formació fixarà els criteris per atorgar els ajuts i informarà sobre la seva concessió al Consell Comarcal o l'òrgan competent.

6. Els ajuts per a estudis es perdran de concórrer alguna de les causes següents:

a) Renúncia de la persona beneficiària.

b) Obtenció d'una beca o ajut d'un altre organisme públic o privat.

c) Cessar en la situació de servei actiu.

d) No realitzar els estudis per als quals es va concedir la beca. A aquest efecte, s'entén que els estudis no s'han dut a terme quan no s'ha aprovat, almenys, el 60% de les assignatures matriculades dins del curs escolar. La superació d'aquest percentatge s'acreditarà mitjançant l'aportació dels resultats de les proves abans del 31 d'octubre de cada any.

La pèrdua de la beca comportarà la devolució de l'import concedit, llevat del cas de cessar en la situació de servei actiu si es justifica haver aprovat la meitat de les assignatures. La corporació procurarà, dins les possibilitats pressupostàries, que els ajusts es basin en la igualtat d'oportunitats i conveniència dels temes en benefici de la col·lectivitat.

### Article 32

#### Promoció interna

1. El Consell Comarcal garantirà, en base a la normativa vigent, la promoció interna que permet accedir d'un grup de titulació a un altre de superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord -Conveni.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 50% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran per al torn de promoció interna sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris i estigui interessat a participar-hi.

En el cas d'existir una fracció inferior a la unitat en l'aplicació d'aquest percentatge, la plaça en qüestió es proveirà mitjançant concurs o concurs-oposició, amb el barem següent:

- 1 plaça ofertada: es proveirà mitjançant promoció interna per oposició, concurs-oposició o concurs de valoració de mèrits.

- 2 places ofertades: 1 per promoció interna per oposició, concurs-oposició o concurs de valoració de mèrits i 1 per concurs-oposició.

- 3 places ofertades: 1 per promoció interna per oposició, concurs-oposició o concurs de valoració mèrits i 2 per concurs-oposició.

I així successivament en base a l'article 83 de l'EBEP.

Quan alguna de les places de promoció interna resultés deserta, el Consell Comarcal podrà procedir a la seva convocatòria per concurs-oposició.

3. Les places que no es proveixin per promoció interna es proveiran per concurs-oposició o concurs en funció de la plaça a cobrir. A l'hora de valorar els mèrits en la fase de concurs, la totalitat de la valoració serà de 16 punts, dels quals 7 es repartiran necessàriament de la manera següent:

- Per a tasques prestades al Consell Comarcal, Ajuntaments i/o als seus organismes autònoms i relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 1 punt per any treballat, havent-ne de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any fins a un màxim de 4 punts.

- Per a tasques prestades al Consell Comarcal, Ajuntaments o als seus organismes autònoms i no relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 0,5 punts per any treballat, havent-ne de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any fins a un màxim de 3 punts.

En el cas que la totalitat de la valoració fos superior o inferior als 16 punts esmentats, la regla transcrita s'aplicarà de manera proporcional.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

4. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment d'oposició, concurs-oposició o concurs de valoració de mèrits entre els treballadors i les treballadores de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que reuneixin els requisits exigits amb caràcter general.

### Article 33

Promoció professional dins del propi grup

El Consell Comarcal implantarà, junt amb aquest Acord-Conveni, un altre instrument de promoció professional per possibilitar la carrera administrativa: la promoció horitzontal dins del mateix grup de titulació, que s'articula mitjançant el Reglament de la carrera administrativa, el qual consta com un annex al present Acord-Conveni.

### Article 34

Oferta pública d'ocupació

Selecció i provisió de llocs de treball:

És voluntat del Consell Comarcal determinar els llocs de treball que siguin estructurals o bé consolidats al cap de 3 anys de la seva existència i ocupar-los, sempre que sigui viable, amb personal fix.

1. L'ingrés del personal al servei del Consell Comarcal es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs-oposició o oposició (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els que es garanteixi els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat, després d'haver-ho informat amb els i les Representants dels Treballadors i les Treballadores.

2. Cada empleat públic és titular d'una plaça integrada a la plantilla de l'ens.

3. Cada empleat públic en actiu estarà adscrit a un lloc de treball adequat a la seva categoria.

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 pública s'informaran a la representació del personal.

6. Els delegats de personal seran informats i podran proposar millores prèviament de les bases per a totes les proves selectives de laborals.

7. Les contractacions temporals hauran de ser proveïdes mitjançant la borsa de treball existent en el Consell Comarcal de l'Anoia. Per això, les parts es comprometen a establir un sistema de funcionament de la borsa i del procés selectiu que s'ha d'utilitzar en aquests casos.

En els tribunals de selecció figurarà com a membre un representant del personal designat per la representació sindical, amb veu i sense vot.

Provisió de llocs de treball:

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 rendiment insuficient que impedeixi realitzar amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. El canvi de lloc es durà a terme previ expedient instruït a l'efecte en el qual es donarà compte a l'òrgan de representació del personal per a què manifesti el que cregui adient, mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va efectuar el nomenament.

1. Les convocatòries per a la provisió de llocs de treball per a personal laboral es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província respectiva i, si s'escau, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2. La preparació i el disseny per a la provisió dels llocs de treball s'haurà d'informar a la Representació dels Treballadors i Treballadores.

3. Les convocatòries contindran necessàriament:

Divendres, 16 de setembre de 2011

- Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc.
- Requisits exigits pel seu desenvolupament, entre els que únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.
- Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

4. En les convocatòries de concurs, concurs-oposició s'haurà d'incloure el barem de mèrits amb expressió de les proves específiques que s'incloquin.

En els jurats de selecció hi haurà de figurar un representant del personal, designat per la Representació dels Treballadors i les Treballadores, amb veu i sense vot.

5. En les convocatòries per a torn lliure de personal del Consell Comarcal es valoraran:

- Els mèrits que marqui la llei en el moment i es negociarà amb la Representació dels Treballadors i les Treballadores.
- 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. En les convocatòries de promoció interna es valorarà antiguitat, formació i mèrits.

7. Les resolucions de les convocatòries es publicaran en el Butlletí Oficial de la Província corresponent.

8. 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.

9. L'oferta pública d'ocupació anual del Consell Comarcal serà negociada amb la Representació dels Treballadors i les Treballadores.

10. El Consell Comarcal es compromet a facilitar, en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució a les ofertes de places públiques.

### Article 35

#### Valoració de llocs de treball

El Consell Comarcal dins del 2011, es compromet a la revisió i nova valoració dels llocs de treball dependents del Consell, amb la participació de la Representació dels Treballadors i les Treballadores.

### Capítol 6

#### Condicions socials

### Article 36

#### Incapacitat transitòria

1. Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, quan es trobi en situació d'incapacitat transitòria per al servei, percebrà íntegrament la seva retribució al 100% fins un màxim de 18 mesos.

2. El Consell Comarcal podrà establir, dins de les possibilitats previstes per la legislació vigent, els sistemes de control mèdic que consideri convenients.

En cas de presumir-se l'existència d'irregularitats, s'inclourà, prèvia comunicació a la Representació dels Treballadors i les Treballadores, el corresponent expedient disciplinari a l'efecte de determinar si s'ha comès una falta.

### Article 37

#### Ajuts per a familiars disminuïts

1. Els treballadors que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent de consanguinitat o afinitat, que siguin disminuïts físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament seran beneficiaris d'un ajut especial per aquest concepte i que convisquin al seu domicili, que es meritara amb caràcter mensual.

Divendres, 16 de setembre de 2011

2. Les quantitats a percebre l'any 2011 a partir de la signatura de l'Acord-Conveni, en funció del grau de disminució, seran les següents:

- Disminució entre un 33 i un 64%, 175 euros.
- Disminució entre un 65 i un 74%, 275 euros.
- Disminució igual o superior al 75%, 300 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'IPC de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de Pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

3. Aquest ajut serà concedit, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la disminució i la situació de dependència econòmica.

Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

4. L'ajut descrit es deixarà de percebre de concórrer alguna de les causes següents:

- a) Defunció de la persona disminuïda o de la beneficiària.
- b) Cessar la dependència econòmica de la persona disminuïda.
- c) Pèrdua de la condició de treballador o treballadora del Consell Comarcal.

5. El Consell Comarcal facilitarà els tràmits d'accés dels disminuïts a centres especialitzats.

### Article 38

#### Premis de permanència i jubilació

Els treballadors o les treballadores que, trobant-se en servei actiu, totalitzin 10, 15, 20, 25 o 30 anys de servei al Consell Comarcal, tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, els premis següents:

- 10 a 15 anys de servei: 1 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 15 a 20 anys de servei: 2 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 20 a 25 anys de servei: 3 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 25 a 30 anys de servei: 4 dies laborals de vacances addicionals, cada any.
- 30 o més anys de servei: 5 dies laborals de vacances addicionals, cada any.

Els dies especials de permís retribuït es compliran l'any natural en què es produeix l'aniversari o excepcionalment l'any següent d'acord amb les necessitats del servei. D'acord amb el Departament on es treballi es buscaran les dates més adequades per a gaudir-los.

Els dies de permís es gaudiran dins dels 12 mesos següents en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquests dies es podran gaudir de manera continuada.

### Article 39

#### Permuta del lloc de treball

a) Interna dins del Consell Comarcal.

b) La permuta de sengles llocs de treball de 2 persones que tenen la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al Departament de Personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent, llevat d'impediments tècnics justificats que impedeixin el canvi, amb comunicació prèvia a la Representació dels Treballadors i les Treballadores.

### Article 40

#### Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis, el Consell Comarcal podrà pactar amb el personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que estigui interessat amb les jubilacions anticipades incentivades, sempre que no contravingui la Llei General de la Seguretat Social i la normativa d'aplicació, al que es premiaran com a màxim d'acord amb el barem següent:

Divendres, 16 de setembre de 2011

E: edat; Q: quantia (en mensualitats)

E	Q
60	35
61	29
62	23
63	18
64	12

2. Durant un període de 6 o 12 mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La jubilació anticipada incentivada dels 60 als 64 anys només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i el Consell Comarcal sempre i quan reuneixi les disposicions legals necessàries. A aquest efecte s'aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior. En el cas que no hi hagi la disponibilitat pressupostària pertinent, sempre es podrà dotar de la modificació del crèdit necessària per tal de portar a terme la jubilació o jubilacions sol·licitades.

4. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el treballador o la treballadora del Consell Comarcal demani jubilar-se, és a dir, fins el 30 de juny de l'any anterior.

5. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, considerin o no l'amortització del lloc de treball, es comunicarà als i a la Representació dels Treballadors i les Treballadores.

### Article 41

#### Pla de pensions

1. El Consell Comarcal i la Representació dels Treballadors i Treballadores, sensibles al futur de les jubilacions per conveniència constituïran, abans del final de 2011, una Comissió Redactora del Pla de Pensions destinat a tots els treballadors i totes les treballadores del Consell Comarcal, amb una relació contractual indefinida de mínim 1 d'antiguitat.

L'adscripció tindrà caràcter voluntari pel treballador o treballadora i consistirà en l'aportació econòmica del Consell Comarcal i una voluntària dels treballadors i les treballadores; les quantitats destinades, així com la forma i els seus detalls, es decidirà en la comissió.

Les parts acordaran adherir-se al Pla de Pensions de l'ACM (Associació Catalana de Municipis) sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària i acord entre les parts, amb la possibilitat d'una modificació pressupostària.

2. Aquesta Comissió estarà integrada per 3 Representants del Personal i 3 per part del Consell Comarcal. Es podran aportar assessors i tècnics en la matèria.

### Article 42

#### Bestretes

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni que es trobi en situació de servei actiu tindrà dret a percebre una bestreta sense interès, a compte de les retribucions dels propers 12 o 14 mesos de prestació de serveis, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats.

2. L'import de la bestreta serà igual a l'import d'1 o 2 mensualitats de la retribució total bruta de la persona interessada.

Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda al llarg dels 12 o 14 mesos posteriors a la concessió de la bestreta, segons hagi percebut 1 o 2 mensualitats.

Amb independència del termini de reintegrament esmentat, el beneficiari podrà procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que consideri adient.

Divendres, 16 de setembre de 2011

El termini mínim de permanència en el Consell Comarcal per a demanar una bestreta serà de 6 mesos.

3. La persona interessada presentarà la sol·licitud de bestreta per escrit al Departament de Personal.

La bestreta serà atorgada per el president del Consell Comarcal o la persona que el designi a proposta del Cap de Personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

Periòdicament s'informarà a la Representació del Personal de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran demanar-se fins a 12 o 14 mesos, respectivament, anteriors a la data de jubilació.

No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigués gaudint una i encara no l'hagués retornat.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació de servei actiu amb el Consell Comarcal, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida que en tot cas no podrà excedir del temps de contracte que per aquest cas serà un màxim de 6 mesos. No obstant aquestes quantitats no abonades es podran descomptar de la quitança pertinent si fos el cas.

#### Article 43

##### Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut 1 any des de l'atorgament, subjectant-se a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

4. La bestreta serà atorgada per el president del Consell Comarcal o la persona que el designi a proposta del Cap de Personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació de servei actiu amb el Consell Comarcal, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida que en tot cas no podrà excedir del temps de contracte que per aquest cas serà un màxim de 6 mesos.

No obstant aquestes quantitats no abonades es podran descomptar de la quitança pertinent si fos el cas.

#### Article 44

##### Assegurança de vida

El Consell Comarcal mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció, invalidesa permanent i gran invalidesa del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni la qual haurà de preveure indemnitzacions de 50.000 euros.

Aquestes quantitats s'actualitzaran durant la vigència de l'Acord-Conveni, segons l'augment propi fixat a la pòlissa. S'inclouen els accidents in itinere. D'aquesta pòlissa es donarà còpia anualment a la Representació legal dels Treballadors i les Treballadores.

#### Article 45

##### Assegurança de responsabilitat civil

El Consell Comarcal mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions dels treballadors i/o de les treballadores pel desenvolupament de les seves funcions al servei del Consell Comarcal, d'un mínim de 400.000 euros, ampliable amb l'IPC anual. D'aquesta assegurança es donarà còpia a la Representació dels Treballadors i les Treballadores anualment.

Divendres, 16 de setembre de 2011

### Article 46

#### Assistència lletrada

1. El Consell Comarcal garantirà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a aquest Acord-Conveni que el necessités per raó de conflictes amb terceres persones derivats de la prestació del servei.
2. Es procurarà que el lletrat designat sigui sempre el mateix per motius lògics de funcionalitat.
3. El Consell Comarcal es farà càrrec del pagament dels costos judicials que s'esdevinguin.
4. En casos excepcionals, quan les circumstàncies concurrents ho aconsellin, es podrà designar un lletrat que no pertanyi al Consell Comarcal. En aquests casos, s'elegirà, de comú acord, l'advocat i el procurador.

### Article 47

#### Renovació del carnet de conduir

El Consell Comarcal cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que utilitzin vehicles propis pel desenvolupament del seu lloc de treball de forma habitual dins de l'horari de feina.

El treballador o la treballadora sol·licitarà aquest ajut per mitjà de sol·licitud entrada per registre.

### Article 48

#### Retirada del permís de conduir

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre possibilitat dins de l'horari laboral, excepte per alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei, no impedirà que mentrestant el treballador segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, desenvolupant d'altres funcions d'igual o semblant categoria o d'altres mantenint el salari.

### Article 49

#### Activitats administratives

1. El Consell Comarcal dotarà als seus treballadors i a les seves treballadores d'un carnet d'identificació numerat i amb la fotografia corresponent, amb l'objectiu de poder fer-lo servir en activitats derivades o relacionades amb el Consell Comarcal.
2. El Consell Comarcal sempre que sigui possible, facilitarà l'accés del seu personal a les activitats que organitzi directament.

### Capítol 7

#### Seguretat i salut

### Article 50

#### Seguretat i Salut Laboral

1. El Consell Comarcal posarà els mitjans necessaris per tal de complir la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la normativa relacionada. Alhora, es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que estarà integrada per igual nombre de membres d'ambdues parts.
2. Aquest Comitè de Seguretat i Salut Laboral serà competent per dur a terme el seguiment i aplicació respecte a estudis, anàlisis i propostes relatives a seguretat i salut laboral i protocols d'actuació en diversos treballs específics.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral podrà sol·licitar la paralització d'una determinada activitat quan disposi d'un informe tècnic qualificat que acrediti que aquesta comporta un risc per a la salut del personal afectat.

3. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral disposarà de l'assessorament tècnic i jurídic necessari que serà facilitat pel Consell Comarcal a més d'assessorament extern regulat per la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

Divendres, 16 de setembre de 2011

4. Els delegats i/o les delegades de Prevenció de Riscos Laborals disposaran, a més, de 30 hores mensuals per tasques de prevenció de riscos dins de la seva jornada habitual de treball i reconeguda com treball efectiu per tal de desenvolupar treballs i estudis relacionats amb temes de salut laboral, plantejat i aprovat en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

### Article 51

#### Mesures preventives

1. A l'efecte de garantir l'adequada salut del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, es procedirà a proposta de la Comitè de Seguretat i Salut Laboral a una vigilància mèdica en funció dels riscos relatius a la seguretat i salut en el treball, en funció de l'article 22 de Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

2. Aquelles persones que ho considerin convenient per les seves circumstàncies pel lloc de treball que ocupen tindran dret a rebre per part del Consell Comarcal, prèvia proposta del Comitè de Representants dels Treballadors i Treballadores, de les vacunes que s'estimin oportunes (grip, tètanus, hepatitis B, etc).

### Article 52

#### Revisions mèdiques

1. Anualment es durà a terme una revisió mèdica de caràcter voluntari i gratuït per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, i si no serà d'aplicació allò regulat a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

2. El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada, bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.

### Article 53

#### Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. El personal en situació d'actiu que, per raó de malaltia, hagi d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional podrà ser traslladat a un lloc de treball que, d'acord amb la seva capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

2. Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball, serà necessària un informe mèdic previ i la consulta preceptiva, aprovació per part del Consell Comarcal i comunicació a la Representació dels Treballadors i les Treballadores.

### Article 54

#### Protecció de l'embaràs

Si el metge certifica que el lloc de treball o l'activitat que realitza la treballadora gestant poden perjudicar la seva salut o la del fetus, el Consell Comarcal mitjançant la petició escrita de la persona interessada, procedirà al seu trasllat a un altre lloc de treball o a assignar-li una altra activitat, sense que perdi les condicions econòmiques que gaudia. Així mateix s'autoritzarà l'adaptació de l'horari de la treballadora gestant per tal que pugui assistir a les classes de preparació al part, o a qualsevol altra activitat, prèvia prescripció facultativa:

a) Un cop finalitzat el període de lactància, o abans si la treballadora així ho sol·licita i no suposi un risc per a la treballadora, tornarà a ocupar el lloc de treball que tenia abans de la gestació.

b) En cap cas la treballadora no perdrà les condicions econòmiques que gaudia abans del període de gestació.

Per qualsevol altre dubte que no figuri en aquest Acord-Conveni, cal atènyer-se a allò que disposi la normativa vigent, mentre no es negocïi el contrari.

### Article 55

#### 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.



Divendres, 16 de setembre de 2011

### Article 56 Farmaciola

1. A totes les dependències del Consell Comarcal hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.
2. El manteniment de les farmaciolses correspondrà a la persona en qui aquest delegui.

### Article 57 Programes de seguretat i salut

1. El Consell Comarcal impulsarà plans i programes de seguretat i salut en el treball els quals comprendran, entre d'altres, les accions següents:
  - a) Programes de formació.
  - b) Programes d'avaluació de riscos.
2. Anualment es procurarà fer una acció formativa corresponent a la línia de risc que, juntament amb la Comitè de Seguretat i Salut Laboral, es determini (prevenció d'incendis, primers auxilis, etc.). Aquestes accions aniran adreçades a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.
3. Anualment es desenvoluparan aquells estudis d'avaluació de riscos que siguin proposats pel Comitè de Seguretat i Salut Laboral quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.
4. Com a complement de les actuacions descrites, el Consell Comarcal sol·licitarà periòdicament a l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i/o l'òrgan que es delegui, la documentació que consideri necessària a fi que les pròpies persones interessades puguin conèixer millor els riscos del lloc de treball que ocupen i actuar en la prevenció d'aquests.

### Capítol 8 Drets sindicals i de representació

#### Article 58 Llibertat sindical

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

Els treballadors o les treballadores que siguin representants dels empleats i empleades del Consell Comarcal que tinguin responsabilitats en organismes sindicals d'àmbit comarcal, provincial, autonòmic i estatal, disposaran un màxim de 15 hores mensuals per al compliment de les seves funcions prèvia comunicació segons l'article 17. 4 d'aquest Acord-Conveni.

#### Article 59 Competències i facultats del i de les Representants dels Treballadors i les Treballadores

1. El Consell Comarcal reconeix la capacitat de negociació i de representació dels i de les Representants dels Treballadors i les Treballadores.
2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest Acord-Conveni, la Representació dels Treballadors i les Treballadores tenen les facultats següents:
  - 2.1. Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal del Consell Comarca en cas de variacions o a sol·licitud de la Representació dels Treballadors i Treballadores. En particular, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt del personal del Consell Comarcal o un o diversos col·lectius d'aquests i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.
  - 2.2. Rebre l'ordre del dia del Ple del Consell Comarcal o de qualsevol altra comissió informativa quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a què es dugui a terme, a més de l'acta del Ple anterior i actes de la junta de govern que s'hagin realitzat.

Divendres, 16 de setembre de 2011

2.3. Emetre informe previ, sobre les matèries relacionades a l'article 64 del RDL 1/1995 del text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors.

3. Ésser informada de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus abans de l'adopció de la resolució definitiva.

4. Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i els mecanismes de prevenció emprats.

5. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

6. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball mitjançant la Comissió de Seguretat i Salut Laboral.

7. Participar en la gestió d'obres socials per al personal que tingui o estableixi el Consell Comarcal.

8. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions als quals es refereix aquest Acord-Conveni.

9. Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional o laboral amb el Consell Comarcal i als drets i deures que se'n deriven.

10. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

### Article 60

#### Assistència a tribunals de selecció de personal

1. Els Representants de Personal podran designar un representant en els tribunals i òrgans de selecció de personal, el qual actuarà amb veu i sense vot a títol individual sense la representativitat de ningú.

2. Aquest representant haurà de formar part de la plantilla del Consell Comarcal i haurà de posseir una titulació similar a la titulació exigida als aspirants per cobrir la plaça.

### Article 61

#### Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als Representants de Personal, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

### Article 62

#### Garanties i drets dels i de les Representants dels Treballadors i les Treballadores

Els membres dels i de les Representants dels Treballadors i Treballadores disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències del Consell Comarcal i dels seus organismes autònoms sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un o una Representant dels Treballadors i les Treballadores, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.

4. Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball comunicats d'acord amb la llei, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. Aquestes hores es poden acumular anualment en una borsa d'hores amb la suma de tots i totes els i les Representants dels Treballadors i les Treballadores en funció de la seva

Divendres, 16 de setembre de 2011

representació sindical, la seva utilització en funció de les necessitats de la representació sindical, sense sobrepassar el màxim anual.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per el millor desenvolupament de les seves funcions de representació. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 25 hores mensuals acumulables. Es procurarà fer sempre fer-ho dins de la jornada de treball

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical.

En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, per raons de reestructuració dins del seu lloc de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i se li donarà audiència.

### Article 63

#### Obligacions de la Representació dels Treballadors i Treballadores

Els membres de la Representació dels Treballadors i Treballadores, o Representants del Personal, s'obliguen expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

2. Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries de les quals la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

En tot cas, cap document confidencial lliurat pel Consell Comarcal no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

### Article 64

#### Garantia personal dels Representants del Personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, aquell que pateixi algun/a Representant del Personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu. Es té en compte la comunicació prèvia que regula la llei.

### Article 65

#### Mitjans materials

1. A l'efecte que els Representants de Personal puguin desenvolupar les seves activitats, la corporació facilitarà un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències del Consell Comarcal i el dotarà amb el mobiliari i els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari, etc.).

2. Alhora s'habilitarà una partida de 500 euros anuals degudament justificats en concepte d'ajut econòmic a la Representació del Personal. Aquest ajut anirà destinat a sufragar les despeses derivades de les activitats pròpies, les quals hauran de justificar-se degudament.

### Article 66

#### Assemblees

1. La Representació del Personal podrà convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti; es procurarà que aquesta tingui lloc a última hora de la jornada.

En aquest cas es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

Divendres, 16 de setembre de 2011

3. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència del Consell Comarcal, serà necessària la sol·licitud de la dependència i la conformitat de la cessió per part del Consell Comarcal.

4. Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la seva celebració al Departament de Personal amb una antelació de 2 dies hàbils.
- b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit. En aquest cas es realitzarà una reunió entre les parts per donar la sortida adequada i poder realitzar en un temps màxim d'una setmana la mencionada assemblea.

El Consell Comarcal posarà a disposició de la Representació del Personal els mitjans necessaris perquè aquest Acord-Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors, així aquest Conveni serà imprès i tramés de forma individual a cada treballador.

### Annex 1

#### Vestuari

##### Disposicions generals

El personal que, pel seu lloc de treball, necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari serà dotat d'aquest, d'acord amb el que s'especifica més endavant.

A les persones que inicien la seva prestació al Consell Comarcal es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible.

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals. Es compta amb el bon criteri de tots els usuaris per tal que sol·licitin només aquelles peces que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que n'impedeixi la normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada.

En cas de manifestar negligència en l'ús del vestuari que en produeixi el seu deteriorament prematur, la reposició anticipada anirà a càrrec de l'afectat.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces, aquestes seran igualment facilitades pel Consell Comarcal.

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest annex.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusivament durant els horaris de treball.

### Annex 2

#### Reglament regulador de la carrera administrativa del Consell Comarcal de l'Anoia i dels seus organismes autònoms

##### Exposició de motius

El Consell Comarcal en compliment del compromís contret en l'Acord-Conveni de les condicions de treball dels treballadors i les treballadores d'aquest ens local i dels seus organismes autònoms i en ordre a la implantació de la carrera administrativa, ha elaborat el present Reglament.

D'acord amb el que disposa la legislació Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que reconeix als treballadors i a les treballadores de l'Administració local el dret a gaudir de les possibilitats de carrera administrativa i de promoció interna, aquest Reglament pretén configurar el model de carrera administrativa a aplicar al de personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni del Consell Comarcal i dels seus organismes autònoms.

La implantació de la carrera administrativa es perfila com un element essencial per a millorar l'exercici de les funcions del personal i la qualitat del servei públic en afavorir la superació professional i permetre la promoció horitzontal dels treballadors i de les treballadores dins del mateix grup de titulació.

Divendres, 16 de setembre de 2011

L'eficàcia d'aquesta finalitat depèn en bona mesura de les polítiques de formació que Consell Comarcal dugui a terme, per la qual cosa i, de conformitat amb allò previst en l'Acord-Conveni de les condicions de treball dels/les treballadors/res d'aquest Consell, es garantirà la inclusió en el Pla anual de Formació d'accions formatives específiques.

## Capítol 1 Disposicions generals

### Article 1 Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament serà d'aplicació a tots els treballadors/res de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni.
2. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni, el personal eventual de confiança i assessorament especial així com tot el personal no comprès en el paràgraf anterior.

### Article 2 Elements definidors

Els elements definidors de la carrera administrativa són els següents:

- a) La permanència en el servei actiu.

També es tindrà en compte en aquest concepte el temps de prestació de serveis al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms com a personal interí.

- b) La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica administrativa i l'atenció als ciutadans.

- c) La participació en qualitat de personal formador.

## Capítol 2 De la carrera administrativa

### Article 3 Carrera administrativa

La carrera administrativa s'articularà mitjançant l'assoliment de successius estadis, d'acord amb el que disposa aquest Reglament.

### Article 4 Promoció d'estadis

1. Per l'assoliment del primer estadi s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 2 dels quals, com a mínim, correspondran a la permanència de 3 anys en situació de servei actiu al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms tenint en conté el temps real del treballador o la treballadora al Consell Comarcal.

2. Per l'assoliment de nous estadis, s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 2 dels quals, com a mínim, correspondran a la permanència de tres anys mes(dels tres del punt 1) en situació de servei actiu al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms.

En qualsevol cas, hauran de transcórrer 3 anys per tal d'assolir un nou estadi.

3. Si transcorreguts 4 anys de servei actiu la persona interessada no disposa dels crèdits necessaris per assolir un estadi a causa que no ha tingut l'oportunitat de rebre la formació a que té dret regulada pel Pla de Formació, es computarà 1 crèdit per cada any sense gaudir de formació o la part que correspongui, sempre i quan el Consell Comarcal no l'hi hagi ofert la possibilitat de fer formació.

Tot el personal que hagi complert els anys de servei necessaris per sol·licitar els estadis esmentats abans de l'1 de gener de 2011, podran sol·licitar el primer estadi i la seva aplicació.

Divendres, 16 de setembre de 2011

### Article 5 Crèdits

Els crèdits s'obtidran de la manera següent:

1. Per any de servei actiu al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms: 1 crèdit, amb un màxim de 2 per cada estadi assolit.
2. Per cada 20 hores de formació: 1,5 crèdits, o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior.

Els cursos de formació hauran de guardar una relació directa amb el lloc de treball o indirecta amb les prestacions de l'Administració pública i podran ser impartits pel Consell Comarcal, l'Escola d'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, la Diputació provincial, centres universitaris o homologats o organismes dependents, col·legis oficials i aquells centres que hagin impartit cursos mitjançant conveni o contracte amb el Consell Comarcal o per entitats degudament acreditades o capacitades per realitzar la formació concreta de cada cas. Els realitzats per empreses privades i relacionats amb el lloc de treball, inclosos els realitzats de manera particular i fora de la jornada de treball.

El còmput de crèdits de formació es farà per tot el període necessari per a l'assoliment de l'estadi. Serà necessari acreditar documentalment l'assistència i l'aprofitament als cursos descrits. En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Seguiment o de Formació.

3. Per l'acreditació d'un títol expedit per la Junta Permanent de Català corresponent a qualsevol nivell - entre el B, C, D i E- que no hagués estat exigint en el moment d'entrar a prestar servei actiu al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms: 1 crèdit.
4. Per cada 20 hores impartides com a personal formador en cursos organitzats pel Consell Comarcal o els seus organismes autònoms: 1 crèdit o la part proporcional.
5. Per cada any en la participació en funcions de representativitat legal del personal de l'Administració: 1 crèdit o la part proporcional.

A més, per l'acreditació de titulacions no exigides en iniciar les relacions de treball amb el Consell Comarcal o els seus organismes autònoms i obtingudes a partir del moment esmentat sempre que es romangui en situació de servei actiu:

- Per l'acreditació d'una titulació en estudis relacionats amb el treball de l'Administració: 3,5 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 2,5 crèdits pel postgrau relacionat amb la llicenciatura i 2,5 crèdits si és diplomada o màster relacionat amb la diplomatura i 2 crèdits pel postgrau relacionat amb la diplomatura.
- Per l'acreditació d'una titulació en estudis no relacionats amb el treball de l'Administració: 2 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 1 crèdit pel postgrau relacionat amb la llicenciatura, 1 crèdit si és diplomada o màster relacionat amb la diplomatura i 0,5 crèdits pel postgrau relacionat amb la diplomatura.
- Per l'acreditació del títol de batxillerat superior (BUP o equivalent), FP2, COU i accés a la universitat, ESO o FP1, o equivalent, quan no sigui requeriment d'accés a la seva plaça: 1 crèdit per un sol d'aquests conceptes.

### Article 6 Assoliment d'estadis

1. La promoció d'un estadi a un altre s'assolirà el mateix dia en què s'acrediti la possessió del nombre de crèdits necessaris i es meritara de la manera següent:

- Quan s'acrediti dins de la primera o segona quinzena del mes, l'estadi es meritara el mes següent.

2. A excepció de la primera vegada, en consolidar un estadi, s'inicia de bell nou el còmput de crèdits de formació per a assolir-ne un altre. És a dir, totes les hores de formació rebuda durant el període de l'assoliment del nou estadi, deixaran de tenir validesa per a futurs estadis.

S'exceptua d'aquest cas tot el que faci referència a titulacions, també s'entén dintre d'aquest supòsit les titulacions de nivell de català. En aquests casos no hi haurà cap prescripció pel que fa a les dates del còmput de crèdits de formació.

Divendres, 16 de setembre de 2011

3. Els estadis són personals i una vegada assolits es consoliden com a dret adquirit. Els estadis no es perden pel fet d'integrar-se en un grup superior

### Article 7

#### Retribució dels estadis

1. Per a l'any 2012 el preu de l'estadi serà de 40 euros mensuals i aquest import s'anirà actualitzant anualment en el mateix percentatge en què s'incrementin els salaris dels empleats/des, segons la Llei d'acompanyament dels pressupostos.

2. Aquesta quantitat es farà efectiva a partir de l'any 2012, i mentre no es desplegui la normativa de desenvolupament de l'EBEP, relativa a la carrera professional horitzontal, ho serà com a concepte inclòs dins del complement de productivitat de conformitat amb les previsions de l'art. 5 i 7 RD 861/1986. L'efectivitat d'aquest complement, es vincularà anualment al que disposi la LGPE, quant als augments de retribucions del personal. Actualment la Ley 39/2010 LPGE 2011, no permet cap increment de les retribucions del personal. En el moment que sigui efectiu el desplegament normatiu de la carrera professional prevista a l'EBEP, el concepte (estadis) inclòs en el complement de productivitat, quedarà sense efecte, imputant-se aquest al complement que normativament es determini.

Anualment, en tant en quant no es desplegui normativament la carrera professional horitzontal, els criteris pel repartiment del complement de productivitat es realitzaran tenint en compte tots els estadis acumulats dels treballadors i les treballadores.

### Article 8

#### Registre de personal

L'adquisició d'un nou estadi s'inscriurà en el Registre de personal, previ el reconeixement del President del Consell Comarcal o la persona en qui aquest delegui.

#### Disposicions transitòries

Aquests crèdits es computaran de la manera següent:

a) Per any de servei actiu al Consell Comarcal o als seus organismes autònoms: 1 crèdit màxim 2 per estadi.

En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Formació.

### Capítol 3

#### Pla d'Igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les parts signants d'aquest Acord-Conveni acorden l'aplicació del Pla d'Igualtat que es detalla a continuació, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- L'accés.
- La formació.
- La promoció professional.
- Les condicions de treball.
- L'ordenació del temps de treball, i,
- La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes:

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9. 2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

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

Divendres, 16 de setembre de 2011

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

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

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

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

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

Primer.- Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en el Consell Comarcal, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

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

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

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

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

1. Tribunals de selecció.

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

2. Infrarepresentació en ocupacions.

Es procurarà establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per a l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència de dones o homes, sense anar-hi contra l'allò regulat a la normativa de la funció pública de capacitat, mèrit i igualtat. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en què la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

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



Divendres, 16 de setembre de 2011

---

Quart.- Mesures relatives a la Provisió.

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

Cinquè.- Mesures relatives a la Promoció Professional.

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

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

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

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

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

El Consell Comarcal es compromet a controlar i no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària del Consell Comarcal es realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció. A data de juliol 2010 es constata que per la valoració de llocs de treball no existeix aquesta discriminació retributiva.

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

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

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'Acord-Conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, el Consell Comarcal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

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

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

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'Acord-Conveni.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al Consell Comarcal.

El Consell Comarcal es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe dins del termini màxim de la vigència d'aquest Acord-Conveni amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

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

Desè.- Ús de llenguatge no sexista al Consell Comarcal.

El Consell Comarcal vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Clausures Addicionals

El Consell Comarcal facilitarà una còpia telemàtica d'aquest Acord-Conveni a cada treballador/a de l'àmbit d'aplicació d'aquest.

Disposició final

1. Per tal de resoldre les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Reglament, es constituirà una Comissió de Seguiment integrada per les persones següents:

- 2 representants del Consell Comarcal.
- 2 membres designats per la Representació del Personal.

Barcelona, 26 de juliol de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès