

RESOLUCIÓ

TRE/2208/2008, de 26 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Penedès, per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 4302632).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Penedès, subscrit per les parts negociadores en data 29 d'abril de 2008 i presentat per les mateixes parts en data 19 de maig de 2008, i de conformitat amb el que estableixen 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, i els articles 68.5 i 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

- 1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Penedès, per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 4302632), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 26 de juny de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials a Tarragona
Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de condicions de treball del personal laboral que presta serveis al Consell Comarcal del Baix Penedès

CAPÍTOL 1
*Disposicions generals***Article 1**
Àmbits funcional i personal

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral que presta serveis al Consell Comarcal del Baix Penedès.

Article 2
Àmbit temporal

2.1 La vigència d'aquest Conveni col·lectiu es fixa en 4 anys, a partir del dia 1 de gener de 2007, i es prorrogarà tàcitament sempre que no es denunciï amb dos mesos d'antelació al venciment, fins que no s'arribi a l'aprovació d'un nou conveni o es modifiqui l'actual.

2.2 Els efectes econòmics que se'n derivin són retroactius des de l'1 de gener de 2007.

Article 3
Vigència de les condicions més beneficioses

Aquest Conveni no afecta les condicions més beneficioses per al personal que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 4

Legislació supletòria

En tot el no previst ni regulat pel present Conveni s'aplicaran les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

Article 5

Seguiment

5.1 La Comissió Paritària, integrada per dos delegats i per dos representants del Consell Comarcal, vetllarà pel compliment i l'aplicació del Conveni.

5.2 L'esmentada Comissió es reunirà sempre que una de les dues parts ho sol·liciti en el termini màxim de 15 dies naturals. De les seves sessions s'aixecarà l'acta corresponent.

5.3 Es nomenarà la persona que hagi de fer les funcions de secretaria, com ara aixecar acta, fer els ordres del dia, portar un arxiu de reunions, etc.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 6

Oferta pública d'ocupació

Amb relació a l'oferta pública, el sistema de selecció i les bases específiques, es donarà audiència, abans de la seva aprovació, als representants dels treballadors. En l'oferta pública es tindrà en compte la reserva de places, en proporció no inferior al 5%, per a persones amb discapacitat, de tal manera que se'n garanteixi una presència efectiva no inferior al 2%.

Article 7

Plantilla de llocs de treball

Els llocs de treball que constitueixen l'activitat regular, normal i permanent del Consell Comarcal han de ser classificats com a fixos, i ocupats definitivament per personal laboral amb vinculació indefinida.

Article 8

Sistemes de selecció

8.1 El sistema ordinari de selecció per a places de personal laboral fix és l'oposició i, per a les places de personal laboral temporal, el concurs. En les convocatòries de places de personal laboral indefinit es ponderarà el fet que hi hagi persones que hagin ocupat una plaça amb caràcter temporal, i també es tindrà en compte el règim de promoció interna, a l'efecte d'optar pel sistema de concurs oposició com a mesura per afavorir vincles laborals estables. L'opció pel sistema de selecció estarà motivada a l'expedient.

8.2 Aquests sistemes de selecció es regulen a través de les bases generals per a la selecció de personal al servei de la corporació, que tenen per objecte establir unes normes comunes per les quals es regiran les convocatòries que aprovi la corporació, d'acord amb l'oferta pública d'ocupació de l'exercici en curs.

Article 9

Promoció interna

9.1 El personal laboral del Consell Comarcal té dret, en igualtat de condicions, a la promoció professional per ascendir a cossos, escales o categories del grup immediatament superior, sempre que reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves mínimes legalment exigides.

9.2 Si es produeixen vacants en llocs de treball o se'n creen de nous, el sistema preferent per ocupar-los serà la promoció interna. Les places reservades a promoció interna han de ser objecte d'una convocatòria o d'un torn específic.

9.3 Si es tracta de llocs de treball fixos, l'accés a la promoció interna s'ha de realitzar mitjançant el sistema de concurs oposició. En la fase d'oposició s'eximirà les persones aspirants d'aquells continguts o proves que ja haguessin superat per ocupar el lloc des del qual promocionen.

Article 10

Jornada laboral

10.1 Durant els dos primers anys de vigència del Conveni, la jornada laboral serà de 37,5 hores setmanals, a excepció dels períodes de Setmana Santa, el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, i del 24 de desembre al 6 de gener, en què la jornada serà de 35 hores setmanals. El còmput anual equival a 1.650 hores.

10.2 Els dos darrers anys de vigència del conveni, la jornada laboral serà de 35 hores setmanals, equivalents a 1.575 hores en còmput anual.

10.3 La distribució diària de la jornada laboral, amb caràcter general, és de dilluns a divendres, i s'inicia a les 8.00 del matí. Això no obstant, els departaments de Joventut i d'Informàtica poden alterar aquesta distribució respectant el còmput total anual, sempre que no afecti diumenges ni dies festius oficials.

10.4 El personal que cursi estudis acadèmics de perfeccionament professional directament relacionats amb el lloc de treball té preferència en l'adaptació de la jornada ordinària de treball per tal de facilitar-li l'assistència, sempre que la Comissió Paritària n'emeti informe favorable i l'organització dels serveis ho permeti. En qualsevol cas, és una condició indispensable que el treballador/a acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

10.5 S'estableix la flexibilitat horària consistent en la possibilitat de començar la jornada laboral entre les 8.00 i les 9.00 del matí i finalitzar-la entre les 15.00 i les 16.00 hores, en horari de matí.

10.6 Amb la finalitat de facilitar la conciliació de la vida familiar i professional, el personal amb càrregues familiars demostrables (descendents menors de 12 anys, familiars directes afectats amb malalties greus o disminucions, casos de violència de gènere o un altre motiu anàleg), podrà sol·licitar la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, sempre que n'emeti informe favorable la Comissió Paritària i l'organització dels serveis ho permeti.

Article 11

Serveis extraordinaris

11.1 Els serveis extraordinaris són els que es realitzen fora de l'horari habitual per necessitats del servei. Tenen caràcter excepcional i no obligatori.

11.2 Els serveis extraordinaris s'hauran de compensar preferentment amb temps de descans; excepcionalment, també es poden compensar econòmicament si les necessitats del servei ho fan imprescindible.

11.3 El barem per compensar els serveis extraordinaris amb temps de descans serà el següent:

Una hora de servei extraordinari efectuat en dia laborable es compensarà amb una hora i mitja de descans.

Una hora de servei extraordinari efectuat en dia festiu, o bé entre les 10 de la nit i les 6 del matí, es compensarà amb dues hores de descans.

11.4 Les compensacions econòmiques es computaran d'acord amb la proporció indicada al punt anterior.

Article 12

Calendari laboral

El calendari de dies festius serà el que estableix anualment la Generalitat de Catalunya.

Les festes locals seran les que s'estableixin per al municipi del Vendrell, excepte pel que fa al personal de la UBASP, que pot escollir entre les festes locals del Vendrell o les del municipi on presta els serveis.

Article 13

Vacances

El personal gaudirà d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals, o la part proporcional que li correspongui si s'acredita una antiguitat inferior a un any.

Les vacances es realitzaran preferentment durant els mesos de juliol i agost i es procurarà de repartir-les en períodes de temps no inferiors a 15 dies. El període de vacances sol·licitat haurà de comptar amb l'informe favorable del cap de departament.

Article 14

Permisos i llicències

14.1 Es poden concedir permisos i llicències d'acord amb la normativa vigent i, concretament, els basats en les causes següents:

Per matrimoni o formació de parella es tindrà dret a 15 dies naturals. Aquest permís es limita a un cada tres anys.

Per participació en oposicions o concursos oposicions convocats pel Consell Comarcal, el personal que hi concorri disposarà de 2 dies hàbils de llicència amb percepció de retribucions per poder preparar les proves. Aquest 2 dies seran immediatament anteriors als de les proves a realitzar.

Per raó d'adopció de menors de sis anys, es tindrà dret a gaudir d'una llicència equivalent a una baixa retribuïda per maternitat.

Per trasllat de domicili: 1 dia si no hi ha canvi de localitat, i 2 dies si comporta trasllat a una altra localitat.

Per visites o proves mèdiques, el temps indispensable per assistir-hi. Aquest permís inclou l'acompanyament de fills, cònjuge, parella de fet o anàloga relació de convivència, i pares. En tots els casos caldrà presentar el justificant corresponent.

Prèvia autorització de la Gerència, vist l'informe favorable de Comissió Paritària i sempre que el servei ho permeti, el personal podrà disposar de llicència no retribuïda per assumptes propis mantenint totes les condicions de treball. Aquesta llicència podrà concedir-se per un període màxim de 3 mesos cada dos anys i no podrà ser inferior a 15 dies. En cas que el treballador/a no hagi gaudit aquesta llicència en un període de 6 anys, podrà sol·licitar una llicència d'un mínim de 3 mesos i un màxim de 12 mesos, mantenint igualment totes les condicions de treball.

El personal del Consell Comarcal tindrà dret a disposar en el decurs de l'any de 9 dies d'assumptes personals sense justificació, no acumulables a vacances ni a períodes de més de 3 dies, i sempre subordinats a les necessitats del servei.

Article 15

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

El personal adscrit a aquest Conveni podrà gaudir dels permisos que estableixen la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

CAPÍTOL 3

Classificació i valoració dels llocs de treball. Condicions retributives

Article 16

Retribucions

16.1 Classificació i valoració dels llocs de treball. El personal laboral es classifica en grups i categories professionals. Els grups professionals s'agrupen amb criteris d'homogeneïtat en relació amb el nivell d'estudis exigint per participar en el procés selectiu tendint a la provisió d'un lloc de treball.

16.2 Els grups professionals són els següents:

Grup A: Dividit en dos subgrups, A1 i A2, requerirà estar en possessió de títol universitari i es distribuirà en funció del nivell de responsabilitat i les característiques de les proves d'accés.

Grup B: Títol de tècnic superior.

Grup C1: Títol de batxillerat o tècnic.

Grup C2: Graduat en educació secundària obligatòria.

16.3 Si el Consell Comarcal necessita incorporar personal sense titulació oficial prevista en el sistema educatiu, podrà crear agrupacions professionals.

16.4. Les categories professionals són les que resulten de la RLT i són les següents:

Grup A1 i A2: cap de departament, cap de negociat i tècnic universitari sense comandament.

Grup B: cap de negociat i tècnic superior sense comandament.

Grup C1: cap de negociat, administratiu sense comandament i tècnic especialista sense comandament.

Grup C2: auxiliar administratiu i tècnic auxiliar, ambdós sense comandament.

Agrupacions professionals.

16.5. S'acorden els següents sous bruts base/any (distribuïts en 14 mensualitats), segons la categoria professional del treballador, que s'aplicaran de forma retroactiva a l'1 de gener de 2007.

Grups	Cap de departament	Cap de negociat	Sense comandament
A1 (antic A)	28.551,60 euros	26.935,48 euros	25.858,06 euros
A2 (antic B)	24.780,64 euros	23.703,22 euros	21.009,67 euros
B	-	22.000,00 euros	19.500,00 euros

Grups	Cap de departament	Cap de negociat	Sense comandament
C1 (antic C)	-	21.548,38 euros	18.854,83 euros
C2 (antic D)	-	-	15.622,58 euros
Agrupacions professionals (antic E)	-	-	11.883,21 euros

16.6. Valoració dels llocs de treball. Amb la finalitat d'evitar discriminacions en matèria de retribució, els llocs de treball es valoren a partir del quadre de competències establert a l'annex, que resulten aplicables segons les funcions i objectius assignats a cada lloc, mitjançant tècniques generalment acceptades en l'auditoria de personal. Qualsevol adaptació es farà de manera progressiva i amb la participació preceptiva de la Comissió Paritària.

Article 17

Incrementos salarials

Els augments salarials anuals durant la vigència d'aquest Conveni seran els que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al sector públic, en termes d'homogeneïtat. Les modificacions de complements salarials afectaran habitualment col·lectius de treballadors més que no pas persones concretes.

Article 18

Clàusula de revisió salarial

18.1 Durant els 4 anys de vigència del Conveni, s'estableix un increment del 4% del salari brut comptat sobre el darrer any de vigència de Conveni anterior, que es distribuirà en un 1% anualment.

18.2 Si per motiu de l'increment real de l'IPC s'autoritza les Administracions locals a establir una paga compensatòria per evitar la pèrdua de poder adquisitiu del seu personal, aquesta paga serà d'aplicació directa al personal emparat per aquest conveni.

Article 19

Treballs de categories superior

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, el Consell Comarcal podrà encomanar temporalment al seu personal, amb un límit d'un any, l'exercici de funcions corresponents a un lloc de treball de categoria professional superior. El treballador/a haurà d'estar en possessió de la titulació corresponent i tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament porti a terme.

Article 20

Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries per any, l'import de les quals serà l'equivalent a una mensualitat sencera del salari base brut (d'acord amb l'article 16.5), incrementat amb els triennis i complements que cada treballador/a tingui reconeguts i que s'abonaran el 22 de juny i el 22 de desembre, o el dia hàbil anterior si és el cas.

Article 21

Antiguitat a l'empresa

21.1 El personal laboral, un cop se li hagin reconegut, rebrà els triennis que li corresponguin per períodes de tres anys efectivament treballats en aquesta Administració pública, en règim i quantia equivalent a l'establerta per als funcionaris públics.

21.2 Quan un treballador/a canviï d'adscripció de grup abans de completar un trienni, la fracció dels temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup.

21.3 Als efectes de reconeixement de triennis, es computarà el temps de serveis acreditats en les escales de funcionari o funcionari interí del Consell Comarcal del Baix Penedès, i també el temps treballat com a personal laboral o funcionari de qualsevol Administració pública.

21.4 Quan un treballador/a compleixi 15 anys de serveis efectius al Consell Comarcal, l'empresa li farà un obsequi. En arribar als 25 anys de serveis efectius a la corporació, la gratificació consistirà en l'import d'una mensualitat sencera o un mes de vacances, a lliure elecció del treballador/a.

21.5 En el moment de la jubilació en aquesta corporació, la gratificació serà la corresponent a l'import d'una mensualitat sencera o un mes de vacances, a lliure elecció del treballador/a, sempre que hagi estat un mínim de 15 anys al servei de la corporació.

Article 22

Retribucions complementàries

22.1 Complement de disponibilitat. Es fixa en un import equivalent a 18 euros mensuals.

Aquest complement es concedeix als llocs que, d'acord amb la descripció i valoració de llocs de treball, exigeixen estar disponible per atendre situacions i/o realitzar activitats esporàdiques que es produeixen de forma imprevisible o inevitable fora de la jornada laboral. Aquesta quantitat es revisarà cada any conjuntament amb la revisió salarial, i serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de cada exercici.

22.2 Complement de lloc de treball. Es fixa en un import equivalent a 35 euros mensuals.

Aquest complement es concedeix als llocs que, d'acord amb la descripció i valoració de llocs de treball, tenen definit el concepte TEDI (resistència a la desmotivació: atenció a clients amb necessitats emocionals especials, realització de tasques molt mecàniques i reiteratives) dins de les seves tasques. Aquesta quantitat es revisarà cada any conjuntament amb la revisió salarial, i serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de cada exercici.

Article 23

Dietes i indemnitzacions per motius de desplaçament

23.1 Quan el personal del Consell Comarcal del Baix Penedès s'hagi de desplaçar per motiu de servei tindrà dret a percebre dietes pels següents conceptes:

Locomoció: a) En vehicle propi: per quilòmetre realitzat en serveis del Consell Comarcal es tindrà dret a percebre 0,30 euros. A més, si el treballador/a ha utilitzat el vehicle propi un nombre superior a 10 dies en un període d'un mes natural (20/21 dies laborables), o l'equivalent al 50% dels dies treballats efectivament dins d'un mes natural, tindrà dret a un complement de 20 euros. Aquest complement serà proporcional a la jornada laboral.

Peatges d'autopista i aparcament: s'atendran aquestes despeses, sempre amb justificació documental.

Locomoció: b) Amb altres mitjans de transport: el preu del bitllet, sempre amb justificació documental.

Dietes: Amb autorització de la Gerència, s'atendran les despeses de manutenció i d'allotjament fins a les següents quantitats diàries: 18 euros i 100 euros, respectivament, sempre amb justificació documental.

23.2 Aquestes dietes s'hauran de presentar al cap de departament corresponent abans del dia 15 de cada mes per tal de poder-les incloure en la nòmina del treballador/a. Les dietes presentades a partir del dia 16 de cada mes s'inclouran en la nòmina del mes següent o en la liquidació.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 24

Pòlisses d'assegurances

24.1. El Consell Comarcal tindrà vigent una pòlissa d'assegurança en cas d'accident laboral amb una cobertura mínima de 60.000 euros en els supòsits de defunció o invalidesa permanent.

24.2. El Consell Comarcal tindrà vigent una pòlissa d'assegurança de vehicles particulars que, amb motiu del desenvolupament de les tasques del lloc de treball, el personal utilitza en els seus desplaçaments de forma habitual. El cost mitjà per cada vehicle no serà inferior a 65 euros/any. Les pòlisses cobriran la defensa jurídica i el lloguer d'un nou vehicle en els casos d'accident, robatori i avaria, amb els límits establerts en cada cas.

24.3 El Consell Comarcal també es farà càrrec de les fiances establertes per les companyies de lloguer de cotxes en cas que l'assegurança no se'n faci càrrec.

Article 25

Bestretes

Anualment s'establirà la quantitat màxima que es pot dedicar a bestretes. Les bestretes tenen caràcter excepcional i pretenen ser un ajut davant una situació personal financera greu. Per a la seva concessió, la Comissió Paritària n'haurà d'emetre un informe favorable. Tindran preferència les sol·licituds del personal amb càrregues familiars. El límit màxim de la bestreta serà l'equivalent a dues mensualitats, que s'hauran de retornar, sense interessos, dins de la durada del contracte i, en el cas dels contractes indefinits, en el termini màxim de 12 mesos.

Article 26

Revisió mèdica

Cada dos anys el personal podrà sotmetre's a una revisió mèdica amb l'entitat que acordi el Consell Comarcal. Aquesta revisió no té caràcter obligatori.

Article 27*Fons social*

S'estableix un fons social per un import corresponent al 0,5% de la massa salarial bruta del personal laboral del Consell Comarcal. La distribució d'aquest fons es realitzarà d'acord amb les bases que aprovi la Comissió Paritària.

Article 28*Prestació econòmica per incapacitat temporal*

28.1 En els supòsits d'incapacitat temporal, el Consell Comarcal abonarà el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa, tot complementant l'import de la prestació que pugui fer efectiu la Seguretat Social.

28.2 Si la incapacitat temporal té com a origen una agressió física que el treballador/a hagi sofert en l'exercici de la seva feina, o una malaltia greu que li hagi estat encomanada en l'exercici de la seva feina, el Consell Comarcal gratificarà el treballador/a amb una quantitat equivalent al 5% del sou durant el temps que duri la situació de baixa temporal.

Article 29*Assistència jurídica*

29.1 El Consell Comarcal s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tot el personal que es trobi immers en qualsevol procediment judicial, penal, civil o administratiu, com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

29.2 El Consell Comarcal assumirà la defensa del personal que hagi patit agressions en l'exercici de les seves funcions i interposarà les accions judicials corresponents.

CAPÍTOL 5*Promoció i formació***Article 30***Formació professional*

30.1. El Consell Comarcal promourà l'assistència del personal a les accions de perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat de les que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-les, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Les accions formatives estaran orientades a millorar coneixements directament relacionats amb les tasques del lloc de treball.

Per assistir a accions formatives, caldrà un informe favorable de la Comissió Paritària basat en la relació entre l'acció formativa i les tasques que desenvolupa el treballador/a en l'organització.

30.2. S'estableixen dues vies de formació professional i reciclatge:

A proposta del Consell Comarcal, que es farà càrrec del cost que pugui tenir l'acció formativa i de les indemnitzacions que amb motiu del desplaçament s'acreditin.

A proposta del treballador/a, sempre que el Consell Comarcal ho consideri adequat, autoritzarà l'assistència i es farà càrrec de part de despeses que, en cada cas, acordi amb el treballador/a.

30.3. Una vegada autoritzada l'acció formativa, l'assistència efectiva i l'aprofitament es vinculen als deure laborals i professionals del treballador/a. Les hores lectives que siguin fora del seu horari laboral serviran per compensar o complementar la jornada laboral, però no generaran dret a hores extraordinàries.

Quan el personal realitzi cursos fora de l'horari laboral del matí, tindrà dret a acabar la seva jornada dues hores abans de l'inici del curs, podent disposar fins a un màxim de 40 hores de formació a l'any. Si el curs es realitza fora del municipi on es presta el servei, s'estudiarà cada cas, ajustant-se a les necessitats del servei.

CAPÍTOL 6

Drets sindicals i de representació

Article 31

Drets sindicals

El Consell Comarcal garanteix la llibertat sindical, segons la normativa de la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 32

Garantia i facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal gaudiran de les garanties següents:

En cas d'obertura d'expedient contradictori, per presumptes faltes greus o molt greus, s'escoltarà, a més de la persona interessada, els delegats de personal.

Els delegats de personal tindran capacitat jurídica per a l'exercici d'accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.

Gaudiran de la lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que afecten l'àmbit de la seva representació.

En cap cas seran discriminats en la seva promoció econòmica o professional, per raó precisament de l'exercici de la seva representació durant el seu mandat i dins dels dos anys següents a la finalització d'aquest període.

Gaudiran de totes les garanties sindicals durant el seu mandat i durant els dos anys següents a la seva finalització.

Tindran facultat de publicar i distribuir les publicacions d'interès laboral o social.

Disposaran de les hores mensuals que els corresponguin dins la seva jornada de treball per a l'exercici de les funcions de representació, sense disminució de cap de les seves retribucions. Podran cedir aquest crèdit horari a favor de qualsevol altre delegat de personal, prèvia comunicació al Consell Comarcal.

Article 33

Mitjans per a l'acció sindical

33.1. Suport administratiu. Dintre de les seves hores sindicals, els delegats podran fer ús dels mitjans al seu abast i del suport administratiu per a llur activitat, fins i tot del seu lloc de treball.

33.2. Mitjans materials. Els delegats representants del personal podran fer ús d'una sala de reunions del Consell Comarcal, telèfon i material d'oficina.

33.3. Plafons d'avisos. El centre de treball disposarà d'un plafó d'avisos en matèria de personal, tot i que els delegats de personal podran fer ús del sistema informàtic del Consell Comarcal, mitjançant el correu intern i la intranet, per comunicar-se amb el personal.

CAPÍTOL 7

Codi de conducta

Article 34

Principis rectors del comportament del personal del Consell Comarcal

El personal del Consell Comarcal, com a empleats públics que són, han de realitzar amb diligència les tasques que tinguin assignades, vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar de conformitat amb els principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre homes i dones.

Així doncs, els treballadors del Consell Comarcal, en l'exercici de llurs tasques, han de:

Respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic. La seva actuació tindrà per objectiu la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades vers la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives o qualssevol altres que puguin oposar-se a aquest principi.

Observar els principis de lleialtat i bona fe amb el Consell Comarcal i qualsevol altra entitat o corporació de similar naturalesa.

Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació per raó del naixement, l'origen racial o ètnic, el gènere, l'orientació sexual, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, l'edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

S'abstindran d'intervenir en aquells assumptes en els quals hi tinguin interès personal, així com en tota activitat o interès particular que pugui suposar un conflicte d'interessos amb l'activitat del Consell Comarcal.

No contrauran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb l'activitat del Consell Comarcal.

No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran la consecució de l'interès general i l'acompliment dels objectius de l'organització.

No influiran en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense justa causa.

Guardaran secret de les matèries classificades o unes altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Tractaran amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors, els seus subordinats i els restants empleats públics.

Ocuparan les tasques corresponents al seu lloc de treball de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.

Actuaran amb absoluta lleialtat, neutralitat i imparcialitat, sota les directrius marcades pels representants de la ciutadania escollits democràticament, amb total independència de quines siguin les seves legítimes posicions i creences filosòfiques, socials i polítiques.

Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, tret que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, en aquest cas les posaran immediatament en coneixement de l'immediat superior jeràrquic de qui emani l'ordre manifestament antijurídica.

Compliran amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i s'esforçaran a treballar en equip.

Informaran els ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, esforçant-se en emprar un llenguatge que sigui comprensible, i els facilitaràn l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

Rebutjaran qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici de l'establert en el Codi Penal.

Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus posteriors responsables.

Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.

Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.

Posaran en coneixement dels seus superiors o de la Gerència les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat o departament en el qual estiguin destinats.

Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti, sempre que es tracti de les dues cooficials existents al territori.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 35

Responsabilitat disciplinària

35.1 El personal laboral del Consell Comarcal queda subjecte al règim disciplinari establert en el present capítol.

35.2 Els treballadors del Consell Comarcal que induïssin altres treballadors a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquells.

35.3 Igualment, incorreran en responsabilitat els qui encobrissin les faltes consumades molt greus o greus, quan d'aquests actes es derivi dany greu al Consell Comarcal o als ciutadans.

35.4 El règim disciplinari es regirà, en allò no previst en el present capítol, per la legislació laboral.

35.5 Les infraccions descrites en aquest títol ho són amb caràcter orientatiu, i no constitueixen una relació exhaustiva.

Article 36

Exercici de la potestat disciplinària

36.1 El Consell Comarcal corregirà disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sens perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugués derivar-se d'aquestes infraccions.

36.2 La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els següents principis:

Principi de legalitat de les faltes i sancions.

Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables, i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.

Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.

Principi de culpabilitat.

Principi de presumpció d'innocència.

36.3 Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen el Consell Comarcal.

Article 37

Graduació de les faltes

37.1 El personal podrà ser sancionat en virtut d'incompliments de les obligacions contractuals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article i en els següents.

37.2 Les faltes disciplinàries del personal comeses en ocasió del treball o com a conseqüència d'aquest podran ser: lleus, greus i molt greus.

a) Seran faltes lleus les següents:

La lleu incorrecció amb el públic i en general amb els usuaris del servei, així com amb els companys, superiors o subordinats.

El retard injustificat o la negligència en l'acompliment de les seves tasques.

La no comunicació amb la deguda antelació de la falta al treball -quan sigui previsible- per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

La falta d'assistència al treball sense causa justificada d'un o dos dies al mes.

L'incompliment no justificat de l'horari de treball entre tres i cinc ocasions al mes.

La negligència en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

L'incompliment lleu de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals segons la normativa vigent.

En general, l'incompliment dels deures per negligència o negligència inexcusable.

b) Seran faltes greus les següents:

La falta de disciplina en el treball o la falta de respecte als superiors, companys o subordinats.

L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors relacionades amb el treball, i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.

La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

L'incompliment greu de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals contemplades en la normativa vigent.

La falta d'assistència al treball sense causa justificada de tres o quatre dies en el període d'un mes.

L'incompliment no justificat de l'horari de treball entre sis i deu ocasions al mes.

L'abandonament del lloc de treball durant la jornada sense causa justificada.

La simulació de malaltia o accident.

La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, material o documents de serveis.

La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.

Cometre falta lleu, tenint anotades i no cancel·lades, o sense possibilitat de cancel·lar, una altra falta lleu.

c) Seran faltes molt greus les següents:

El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.

La notòria falta de rendiment que comporti inhibició en l'acompliment de les tasques encomanades.

El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

La falta d'assistència al treball no justificada durant cinc o més dies al mes.

L'incompliment no justificat de l'horari de treball més de deu vegades al mes, o més de vint al trimestre.

Cometre falta greu, tenint anotada i no cancel·lada, una altra falta greu.

L'assetjament sexual i l'assetjament laboral.

La violació de la neutralitat o independència política, utilitzant les facultats atribuïdes per a influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.

Posar impediments a l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.

L'incompliment de l'obligació d'atendre, en cas de vaga, els serveis mínims fixats legalment.

L'obtenció de beneficis econòmics per raó del treball aliens al lloc ocupat.

El trencament del secret professional; la manipulació de dades i programes amb ànim de falsificació o la utilització dels mitjans tècnics del Consell Comarcal amb finalitats alienes al treball encomanat.

L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

L'encobriment dels caps o superiors de les faltes greus i molt greus comeses pels subordinats o la seva tolerància

L'incompliment molt greu de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals previstes en la normativa vigent, entenent com a tal quan d'un puguin derivar-se'n riscos per a la salut i la integritat física o psíquica d'un treballador o bé de tercers.

Article 38

Sancions

38.1 Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou de fins a cinc dies.

b) Per faltes greus:

Inhabilitació per a la promoció o ascensos així com per a concórrer a proves selectives per un període no superior a un any.

Suspensió d'ocupació i sou de cinc dies a tres mesos.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres mesos i un dia a sis mesos.

Inhabilitació per a la promoció o ascens per un període d'un any i un dia a cinc anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament, que comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les quals ocupava.

38.2 L'abast de la sanció, dintre de cada categoria, es farà tenint en compte:

El grau d'intencionalitat o negligència que es reveli en la conducta.

El dany a l'interès públic, quantificant-lo fins i tot en termes econòmics quan sigui possible.

La reiteració o reincidència.

Article 39

Procediment sancionador

39.1 Les sancions per faltes lleus i greus seran imposades prèvia audiència a la persona que presumptivament ha comès la infracció. La sanció haurà de notificar-se per escrit a la persona interessada.

39.2 En l'escrit de notificació es farà constar la data i els fets que motiven la sanció, la qualificació de la falta i els recursos que s'hi puguin interposar.

39.3 Les sancions per faltes molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari. La incoació podrà ser d'ofici o mitjançant denúncia, i hauran de constar-hi per escrit els fets susceptibles de sanció i la designació de la persona que l'ha d'instruir.

D'aquest escrit se'n donarà trasllat simultàniament a la persona interessada, a la persona que l'instrueix i als representants del personal. En cas d'iniciar-se l'expedient per denúncia, l'acord d'incoació haurà de ser comunicat a la persona signant.

39.4 La incoació d'expedient disciplinari correspondrà a l'òrgan de Gerència del Consell Comarcal, o en qui aquest delegui, i en la seva tramitació es tindrà en compte el que es preveu en els apartats següents.

39.5 Una vegada notificada la incoació de l'expedient sancionador, la persona encarregada de la instrucció, com a primera actuació, procedirà a prendre declaració a la persona que presumptivament ha comès la infracció i a executar les diligències que es dedueixin de la comunicació o denúncia que va motivar la incoació de l'expedient i del que hagués al·legat en la seva declaració.

39.6 Plec de càrrecs: En el termini d'un mes des de la incoació de l'expedient, ampliable en quinze dies més, haurà de notificar-se el plec de càrrecs, que ha de contenir: Fets que s'imputen al treballador/a, falta presumptivament comesa i possible sanció a imposar. El plec de càrrecs ha d'estar redactat de manera clara i precisa mitjançant paràgrafs separats.

39.7 El treballador/a podrà, en el termini de cinc dies hàbils des de la notificació del plec de càrrecs, proposar els mitjans de defensa que li convinguin i fer les al·legacions que consideri procedents.

39.8 Pràctica de la prova: Contestat el plec o transcorregut el termini sense fer-la, la persona encarregada de la instrucció podrà acordar la pràctica de les pro-

ves que consideri, així com la pràctica o denegació de les propostes. Així mateix, comunicarà per escrit a la persona interessada les proves que es realitzin, així com les que es deneguin.

La denegació de la prova serà degudament motivada i només podrà acordar-se en cas que les qüestions a provar siguin innecessàries per al procediment. Els fets rellevants per a la decisió del procediment podran acreditar-se per qualsevol mitjà de prova admissible en dret.

39.9 Proposta de resolució: Hi han de constar els fets declarats provats que s'imputen al treballador/a, la seva valoració jurídica i, si s'escau, la sanció proposada. De l'expedient complet amb la proposta de resolució se'n donarà trasllat al treballador/a, perquè pugui efectuar les al·legacions pertinents en el termini de cinc dies hàbils. Així mateix, se'n donarà trasllat als representants legals dels treballadors perquè en el mateix termini puguin ser escoltats.

39.10 Resolució: Es donarà trasllat de l'expedient a la Gerència, que adoptarà la decisió de sancionar, no sancionar o bé ordenar noves diligències per esclarir punts confusos de l'expedient. En aquest últim cas se'n donarà trasllat al treballador/a, perquè en el termini de cinc dies hàbils pugui a portar a terme al·legacions sobre les actuacions últimes.

39.11 La resolució haurà de contenir els següents elements: Fets provats, falta comesa, treballador/a responsable, sanció imposada i data d'efectes. Quan la sanció consisteixi en la suspensió d'ocupació i sou, es procurarà que es compleixi en mesos successius, amb un límit màxim de sis mesos. La resolució es notificarà a la persona interessada i als representants legals del personal.

39.12 El procediment sancionador no quedarà interromput quan existeixi un procediment penal pels mateixos fets fins a la sentència ferma, i es podrà reprendre en aquest moment l'expedient disciplinari.

39.13 Durant la tramitació de l'expedient sancionador per falta molt greu, la Gerència podrà decretar la suspensió provisional d'ocupació quan es consideri que la presència del treballador/a en el centre de treball pogués ocasionar perjudici per al servei, o quan raons justificades així ho aconsellin.

Article 40

Prescripció de faltes i sancions

Les faltes lleus prescriuran als 6 mesos, les greus al cap de 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys. Tots aquest terminis es comptaran a partir de la data des que es tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis romandran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o informació preliminar, inclosa l'audiència prèvia a la persona interessada que, si escau, pugui instruir-se. En qualsevol cas, des de l'inici de l'expedient, inclosa la informació preliminar, fins a la seva resolució, no podran transcórrer més de sis mesos, tret que el retard fos imputable al treballador/a.

Article 41

Cancel·lació d'anotacions

Totes les sancions imposades s'anotaran en l'expedient personal del sancionat, i es cancel·laran d'ofici o si així se sol·licita, una vegada transcorregut el termini d'un any quan es tracti de falta lleu, de dos anys si és greu i tres anys per a les molt greus.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

El còmput anual de les jornades laborals a què fa referència l'article 10 resulta del següent càlcul:

1.650 hores = 150 dies x 7,5 hores + 75 dies x 7 hores.

1.575 hores = 225 dies x 7 hores.

Si com a conseqüència de la distribució anual dels dies feiners resultessin un total d'hores diferent, es tindran en compte únicament les pactades en aquest Conveni, sense que cap de les parts en pugui demanar cap compensació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Per tal d'agilitar la resolució de les peticions del personal a què fan referència els articles 10.4, 10.6, 14.1, 25 i 30.1, que necessiten informe favorable de la Comissió Paritària, la mateixa Comissió podrà tenir aprovats un recull de principis, criteris i fins i tot una casuística que sigui de directa aplicació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

1. D'acord amb la descripció i valoració de llocs de treball, té dret a percebre el complement de disponibilitat a què fa referència l'article 22.1 el lloc denominat Tènic/a de Sanejament, amb codi a la RLT número 14.

2. Els llocs de treball als quals és d'aplicació el complement a què fa referència l'article 22.2 són: psicòleg/òloga, treballadors/ores i educadors/ores socials de la UBASP (amb codis a la RLT núm. 18, 22, 24, 39, 44, 46, 47 i 48), auxiliar del Departament de Serveis Socials (RLT núm. 28), psicòlegs/òlogues, pedagogs/ogues i treballadors/ores socials de l'EAIA (RLT núm. 16, 17, 25, 45 i 52), auxiliar administratiu de l'EAIA (RLT núm. 68), tènic/a del Pla d'immigració (RLT núm. 58), assessor/a en matèria d'estrangeria (RLT núm. 64), auxiliar de Registre i informació al públic (RLT núm. 12 i 26), tènic/a de Consum (RLT núm. 19) i auxiliar del Negociat de Comptabilitat (RLT núm. 33).

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

L'article 2.2 no serà d'aplicació pel que respecta a l'article 23.1.a sobre dietes de locomoció, que tindrà uns efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2008.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

1. En aplicació del que disposa l'article 7 d'aquest Conveni i durant el primer any d'aplicació efectiva, els llocs de treball que estiguin dins del que racionalment pot entendre's com a activitat regular, normal i permanent del Consell Comarcal i que actualment estan classificats com a temporals, es procedirà a la seva reclassificació en llocs de treball fixos.

2. Al personal que actualment es trobi ocupant aquests llocs i acreditat haver realitzat serveis durant un període superior a 30 mesos, en jornada completa o superior a 60%, en una o diverses places de perfil similar, ja sigui amb vinculació laboral o funcional, se li oferirà la conversió del seu contracte actual a contracte indefinit, mitjançant la superació d'un concurs oposició, en convocatòria restringida. La fase d'oposició tindrà l'abast i profunditat corresponent a la categoria del lloc de treball de què es tracti; no obstant això, se l'eximirà dels continguts o proves que acreditat haver superat en procediments de selecció anteriorment convocats pel Consell Comarcal per a places de similar perfil professional.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

La correlació entre els grups professionals establerts a l'anterior conveni i els actuals és la següent:

C= Conveni 2007-2010.

Conveni 2003-2006	C
Grup A	Grup A1
Grup B	Grup A2
No existent	Grup B
Grup C	Grup C1
Grup D	Grup C2

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

La flexibilitat horària prevista en l'article 10.5 es podrà ampliar, en casos excepcionals, iniciant la jornada a les 7.30 h, previ estudi de la Comissió Paritària i sempre que l'organització no se'n vegi afectada.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA

El personal que, per un pacte anterior no fes ús del temps establert de descans i computés aquest període de temps com a jornada efectiva, en aplicació de l'article 3, ho podrà continuar mantenint. Tot i així, el temps que dedica a esmorzar, l'haurà de recuperar.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

El personal que finalitzi la seva jornada abans de l'hora establerta per motius de transport haurà de recuperar aquest període de temps compensant-lo a la tarda, si bé podrà sol·licitar a la Comissió Paritària completar la seva jornada a càrrec del període de descans, sempre que estigui supervisat pel seu superior jeràrquic.

(08.177.169)



DEPARTAMENT D'ACCIÓ SOCIAL I CIUTADANIA

ORDRE

ASC/342/2008, de 30 de juny, per la qual es regula el procediment aplicable a la sol·licitud i concessió de l'ajut econòmic establert a l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, estableix en el seu article 27 el dret a percebre un ajut econòmic a les dones víctimes de violència de gènere amb un determinat nivell de renda i de les quals es presumeixi que, a causa de la seva edat, falta de preparació general o especialitzada i circumstàncies socials, tinguin especials dificultats per obtenir un lloc de treball. Es tracta d'un dret subjectiu mitjançant el qual es garanteixen drets econòmics per a les dones víctimes de violència de gènere per tal de facilitar-ne la integració social. El Reial decret 1452/2005, de 2 de desembre, pel qual es regula l'ajut econòmic que estableix l'esmentat article 27 de la Llei orgànica 1/2004, en desplega el contingut i estableix les condicions i requisits bàsics per a l'obtenció d'aquest ajut.

D'altra banda, l'esmentat Reial decret 1452/2005 estableix que correspon a les administracions competents en matèria de serveis socials determinar el procediment de concessió i efectuar el pagament d'aquests ajuts, els quals seran finançats amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat.

Els ajuts regulats en el Reial decret 1452/2005 seran de pagament únic i vindran modulats per les responsabilitats familiars de la víctima o pel grau de discapacitat d'aquesta o d'algun d'aquests familiars, alhora que s'exigeix un informe del Servei d'Ocupació de Catalunya.

En l'àmbit dels serveis socials, l'article 166 de l'Estatut estableix que la Generalitat de Catalunya té competència exclusiva en matèria de serveis socials, i en matèria de violència masclista, l'article 153 de l'Estatut estableix que la Generalitat de Catalunya té competència exclusiva en la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

En concret, el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, atribueix al Departament d'Acció Social i Ciutadania l'exercici de les atribucions pròpies de l'Administració de la Generalitat en les matèries de serveis socials, dones i família, entre altres.

La Secretaria de Polítiques Familiars i Drets de Ciutadania, creada pel Decret 572/2006, de 19 de desembre, de reestructuració parcial del Departament d'Acció Social i Ciutadania, té entre les seves funcions la de coordinar i gestionar l'execució de les polítiques del Departament en matèria de lluita contra la violència masclista.

L'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) és l'entitat que té encomanada la gestió de les prestacions d'assistència social i els serveis socials de la Seguretat Social i de la Generalitat.

També convé destacar la Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies, l'aprovació i entrada en vigor de la qual ha suposat un pas important en l'establiment de les bases i les mesures per a una política de suport i protecció a les famílies. Aquesta Llei determina els drets i les prestacions destinats a donar suport a les famílies, per tal de millorar el benestar i la qualitat de vida d'aquestes i la protecció dels seus membres. En concret l'article 40 versa sobre els principis informadors de les mesures de protecció de famílies amb persones en situació de risc d'exclusió social, i els articles 41 i 42 se centren en la prevenció de la violència familiar i en la prestació de serveis residencials de caràcter universal en casos de violència fa-