

## Generalitat de Catalunya

En cas d'accident l'empresa ha de complementar a l'accidentat la retribució total del salari real des del primer dia de baixa.

Article 29. Complement en cas de malaltia

En els casos de malaltia, l'empresa ha de complementar la quantia necessària perquè el treballador percebi la totalitat del seu salari real des del primer dia. En la primera baixa de l'any, l'empresa ha de complementar la totalitat del salari real des del primer dia. En la segona baixa de l'any i en les següents, l'empresa ha de complementar la totalitat del salari real del dia 1 al 21. A partir del dia 21, l'empresa complementarà fins el 75 % del salari real.

Article 30. Jubilació als 64 anys

S'estableix la jubilació als 64 anys, en els termes i de la manera establerts al Reial Decret Llei de l'any 1985. La Direcció ha de comunicar, amb l'antelació suficient, al Representant dels Treballadors les situacions de jubilació i les noves contractacions conseqüents.

Article 31. Delegats sindicals

L'empresa reconeix tots els drets que deriven de la legislació actual, corresponents als representants legals dels treballadors, i als representants de les centrals sindicals, sempre i quan existeixi una elecció correcta registrada davant de l'IMAC, i una notificació degudament avalada de la central sindical, respectivament.

Article 32. Revisió mèdica

Es farà una revisió mèdica anual a tots els treballadors. Aquesta revisió es durà a terme en el mateix centre de treball o es facilitarà l'adreça del centre hospitalari on es farà la revisió esmentada, perquè, dins el termini que s'indiqui, es passi per aquest centre hospitalari per fer la revisió mèdica anual.

ANNEX 1

TAULA SALARIAL

(D'acord amb els articles 18, 19, 20, 21 y 22 del present Conveni)

Categoria	Salari base	Plus de Conveni
Grup 1	EUR/mes 1.178,28	959,61
Grup 2	EUR/mes 1.017,02	867,63

Categoria	Salari base	Plus de Conveni
Grup 3	EUR/mes 648,92	417,37
Grup 4	EUR/mes 592,93	502,35
Grup 5	EUR/mes 619,31	260,57

Els plusos de distància, transport i roba de feina, hi ha els mateixos imports per a totes les categories (tret de les d'administratiu), imports que a continuació es detallen:

	Salari base	Plus de Conveni
Plus de distància	EUR/mes 76,68	78,10
Plus de transport	EUR/mes 43,33	44,13
Plus de roba de feina	EUR/mes 14,02	14,28

Els valors d'aquest annex s'aplicaran a partir de l'1 de gener de 2010.

Barcelona, 27 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002465

✶

## Serveis Territorials

### RESOLUCIÓ

Resolució de 27 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Garraf per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0809462).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Garraf, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de novembre de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Garraf per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0809462) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSELL COMARCAL DEL GARRAF PER ALS ANYS 2009-2012

Preàmbul

El present document conté el conjunt dels acords que regulen les condicions laborals del personal laboral del Consell Comarcal del Garraf, que s'han convingut per al període 2009-2012 entre els representants del Consell Comarcal del Garraf (a partir d'ara CCG) per una part, i les Delegades de Personal per l'altra (a partir d'ara DP).

Ambdues parts tenen i es reconeixen capacitat legal per convenir el que s'estableix en el present conveni col·lectiu. Per al personal laboral representat per les DP és, de fet, el conjunt de pactes aprovats pel Ple del Consell Comarcal del Garraf els que regeixen les seves condicions de treball, tal i com es determina en la normativa legal vigent en aquesta matèria, i per la seva interpretació jurisdiccional i resolució ferma en cas de disconformitat a la seva aplicació.

Ambdues parts adquireixen el compromís d'atendre a les necessitats i interessos de la comarca i de la ciutadania, mitjançant l'assoliment d'unes condicions de treball que permetin el bon desenvolupament de les competències pròpies de l'administració pública local.

Els textos garanteixen un conjunt de drets i obligacions de les parts, però més enllà d'això, té la voluntat de constituir un estri que permeti a les persones que integren la plantilla del consell comarcal desenvolupar-

se en el món professional i conciliar aquest món amb el familiar, garantint el ple desenvolupament de les persones.

Les parts signants dels textos, tenen el compromís, el deure i l'obligació d'assolir unes condicions de treball que atenguin a les necessitats i interessos de la comarca i dels ciutadans, que són els destinataris de l'esforç diari de les persones que treballen al Consell Comarcal del Garraf.

El present conveni col·lectiu haurà de ser publicat en el diari oficial, seguint la legislació vigent, Real Decret Legislatiu 1/95 de 24 de març.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1. Finalitat

El present conveni col·lectiu té per objecte primordial aconseguir les finalitats següents:

1. La regulació de les condicions de treball de tot el personal al servei del Consell Comarcal del Garraf.

2. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

Article 2. Àmbit personal

El acord contingut en conveni col·lectiu afecten al personal següent:

- Personal laboral fix de plantilla.
- Personal amb contracte laboral no fix, en totes les modalitats contractuals, d'acord amb el que preveu la Llei de bases de règim local i l'estatut dels Treballadors, en els casos en què s'hi acullin.
- El personal provinent de plans d'ocupa-

## Generalitat de Catalunya

ció del Servei d'Ocupació de Catalunya o de qualsevol altra administració, tenint en compte les especials característiques contractuals dels treballadors/es subjectes a aquests plans, el finançament dels plans i d'altres característiques pròpies dels mateixos.

Queden expressament exclosos d'aquest conveni col·lectiu el personal eventual o amb càrrec de confiança.

### Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Els seus efectes seran efectius des del dia 1 de gener de l'any 2009, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindran vigència fins el 31 de desembre de l'any 2012.

Per la seva entrada en vigor i publicació en el diari oficial, calen la ratificació prèvia per part de l'assemblea de Treballadors/es i la del Ple del Consell Comarcal del Garraf.

El conveni col·lectiu quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'un any, en cas de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió, que s'haurà de formular per part de la representació del CCG o de les DP; amb un mínim de 30 dies d'antelació a la data del seu termini o de qualsevol de les seves pròrogues.

En el cas de produir-se la denúncia del present conveni col·lectiu, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre.

En el cas de produir-se les pròrogues tàctiques previstes al paràgraf anterior, els annexos al present conveni col·lectiu es fixaran d'acord amb els pactes acordats per a aquests termes en cada exercici (Addendes anuals).

### Article 4. Comissió de seguiment del Conveni

En el termini de 30 dies següents a l'aprovació d'aquest conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió Mixta Paritària (CMP) amb subjecció a les normes establertes a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a la Llei 9/1987, de 12 de juny i resta de normativa vigent aplicable, d'òrgans de representació, que restarà integrada per 3 membres CCG i 3 membres DP.

Les funcions i responsabilitats de la Comissió seran:

a) Interpretació autèntica del text, d'acord amb la seva aplicació pràctica.

b) Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la decisió, respecte a qualsevol condició establerta en aquest conveni, sempre que no siguin temes referits a la potestat d'autoorganització del CCG, ni altra competència que legalment correspongui exercir al CCG, salvant, no obstant, el dret d'informació, que sobre aquests temes tenen les DP.

c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediatòria o conciliadora.

d) Vigilància del compliment del Conveni col·lectiu.

e) Denúncia de l'incompliment del Conveni col·lectiu.

f) Rebre informació sobre l'oferta d'ocupació pública

g) Participar en els programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

h) Vetllar per l'actualització del present Conveni col·lectiu, i recollir els acords que es vagin produint en les diferents comissions de negociació establertes entre el CCG i les DP.

i) Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra que, en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empara de les disposicions que en un futur es promulguin.

j) La Comissió es reunirà com a mínim sis cops l'any, o sempre que ho demani una de les parts amb un motiu degudament justificat.

Els acords de la comissió mixta paritària:

\* Seran vinculants. Per tal que hi hagi un acord serà necessària la majoria de cadascuna de les parts integrants de la Comissió.

\* Es faran públics en el centre de treball, sempre i quan no afectin a la intimitat de les persones.

\* Hauran de ser tramitats reglamentàriament en el termini màxim d'un mes a partir de la seva adopció, sempre i quan la Comissió Mixta Paritària no adopti un acord diferent.

\* Hauran de ser comunicats als òrgans competents amb la major celeritat possible.

La CMP tindrà coneixement dels acords que s'hagin pres en els òrgans de govern sempre que afectin a la política de personal d'aquest Consell Comarcal.

### Article 5. Condicions més avantatjoses

Es respectarà el que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu davant dels acords del Consell Comarcal que contradiguin el convencionalment pactat i que representi algun perjudici per als interessos dels treballadors/es, excepte en el cas que es dictin en aplicació de normes d'obligat compliment.

Les condicions més avantatjoses es respectaran tenint-les en compte en còmput anual i en el seu conjunt, respecte el present conveni col·lectiu.

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat i en còmput anual per a les millores, de qualsevol classe, que vinguin gaudint els treballadors/es, quan aquestes superin la quantia total del conveni i es consideraran absorbibles des de la seva entrada en vigor.

Les normes contingudes en aquest conveni han de regular les relacions entre el Consell Comarcal del Garraf i els/les treballadors/res amb caràcter general. Amb caràcter supletori en allò que no estigui previst s'han d'aplicar les disposicions de l'estatut dels Treballadors i altres disposicions de caràcter general, com també les lleis reguladores de la funció pública quan resultin d'aplicació. Tanmateix serà

d'aplicació l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i normativa que el desplegui en tot allò que surti més beneficiós pels treballadors i treballadores del Consell Comarcal del Garraf.

Qualsevol normativa o llei més beneficiosa que pugui resultar d'aplicació i no estigui recollida durant el període de vigència, serà aplicada al personal del Consell Comarcal de Garraf.

### Article 6. Clàusula de garantia al personal

Es garanteix el respecte als drets adquirits per a qualsevol contracte, acord de la CMP, disposició general, o acord dels treballadors/treballadores i la corporació, amb el vist i plau de la CMP. Qualsevol disposició posterior més favorable als interessos dels treballadors/es prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

Si durant la vigència d'aquest conveni es produís, per reestructuració administrativa algun canvi en la dependència en els centres de treball o d'adscripció administrativa, instada per instàncies superiors, la corporació promourà els acords necessaris per alterar el mínim possible l'estabilitat laboral dels treballadors i treballadores d'aquest CCG.

### Article 7. Resolució de conflictes

Les DP i el CCG es comprometen a començar als processos legals de conciliació. En el cas que una interpretació del Conveni col·lectiu sigui portada al Cemical, les parts restaran obligades a acatar les resolucions que en resultin.

### Article 8. Legislació supletòria

Per tot allò que no estigui previst en aquest conveni col·lectiu, caldrà remetre's al que preveu la legislació aplicable en cada cas.

### Article 9. Unitat de conveni

Les condicions pactades en aquest conveni formen un cos indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses de les seves normes, i oblidar-ne la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

En el supòsit que la jurisdicció competent, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present text, la resta continuarien vigents, i les parts es reunarien en el marc de la CMP, per donar forma a un nou redactat que respectés la legislació vigent en aquell punt, mantenint la integritat de la resta del text.

### Capítol II

#### *Ingrés, promoció interna, carrera administrativa i estabilitat laboral*

### Article 10. Principis generals

El Consell Comarcal del Garraf considera que tot el personal que hi presta serveis, així com la seva gestió, és un valor estratègic cabdal per tal d'assolir el seu objectiu principal: estar a disposició i donar un servei de qualitat a la ciutadania.

Les polítiques d'ocupació pública del Consell Comarcal del Garraf en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de

## Generalitat de Catalunya

llocs de treball i carrera administrativa, han d'estar regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública.

Aquestes polítiques han d'anar adreçades a garantir l'accés definitiu a la funció pública mitjançant la convocatòria dels processos selectius previstos a la normativa vigent.

Durant la vigència del present acord, el Consell Comarcal del Garraf adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat de reduir la temporalitat fins a assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis.

En aquest sentit, s'acorda que durant la vigència del present conveni col·lectiu seran revisades les situacions de contractacions de durada determinada per obra i servei que tinguin una antiguitat igual o superior a tres anys en el mateix contracte i finançades pel mateix conveni, per consolidar-les.

### Article 11. Selecció i ingrès

La Corporació durà a terme els processos de selecció de personal necessaris. Aquesta selecció es realitzarà de conformitat amb les normes legals que resultin d'aplicació.

La Corporació proveirà les places que quedin vacants, sempre que les necessitats organitzatives ho aconsellin i existeixi dotació pressupostària suficient.

Durant les proves de selecció que realitzaran els tribunals qualificadors, un membre dels representants laborals podrà assistir-hi com a observador de les proves. La composició i els criteris dels tribunals qualificadors es regiran segons la legislació vigent en la matèria.

Quan siguin substitucions sempre es farà concurs de mèrits i entrevista, que pot comportar cas pràctic. S'utilitzaran les borses de treball de què disposem i/o es farà la publicitat pertinent.

En tot cas, amb caràcter general, i sense perjudici que es puguin acordar modificacions per part de la gerència, prèvia consulta amb la Comissió Mixta Paritària, justificades per raons d'eficàcia i de millor servei a l'interès públic, se seguiran els següents processos de selecció per a l'accés dels següents llocs de treball:

- Subaltern (categoria E): Per interinitats i promoció interna, concurs de mèrits més entrevista i cas pràctic. Per a la resta de casos, concurs oposició amb entrevista.

- Treballadora familiar (categoria C2): Per a tots els casos incloses les interinitats, concurs de mèrits amb entrevista i cas pràctic (ja sigui procés d'accés lliure o de promoció interna)

- Auxiliar administratiu/va (categoria C2) i Administratiu/va (categoria C1): Per interinitats i promoció interna, concurs de mèrits més entrevista. Per a la resta de casos, concurs d'oposició amb entrevista.

- Tècnic Auxiliar (categoria C1), Tècnic (A2), Cap d'Àrea (A2) i Tècnic A (A1): Per a tots els casos incloses les interinitats, concurs de mèrits amb entrevista i cas pràctic (ja sigui procés d'accés lliure o de promoció interna).

### Article 12. Període de prova

Tot el personal laboral contractat pel Consell Comarcal resta sotmès als següents períodes de prova:

Grups de titulació A1 i A2: Fins a sis mesos.

Altres grups: Fins a tres mesos.

### Article 13. Promoció interna

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

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

En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per una plaça de promoció interna, el Consell Comarcal del Garraf podrà fer l'oferta d'aquesta plaça als treballadors/res externs, seguint sempre allò que marqui la legislació vigent.

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

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

- Tenir una antiguitat mínima de dos anys en el Consell Comarcal del Garraf, en una plaça igual o immediatament inferior.

- Haver superat el pertinent procés selectiu.

La Corporació vetllarà per l'ampliació de la jornada del personal que ja treballa en jornada parcial, sempre que sigui possible i necessari.

### Article 14. Treballs de superior i inferior categoria

La realització de funcions no corresponents a la categoria professional del treballador/a, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

#### A) Treballs de categoria superior

Si a conseqüència de les necessitats del servei es realitzen funcions superiors a les del grup professional o les de categories equivalents, per un període de 4 mesos en 1 any o bé de 6 mesos en 2 anys, el treballador tindrà dret a percebre la diferència salarial íntegra, a partir del reconeixement i en la proporció de la dedicació que li comportin.

Mentre es mantingui aquesta situació provisional i quan el treballador/a desenvolupi satisfactòriament la tasca de superior categoria, es garantirà el dret a percebre la diferència retributiva respecte la categoria superior, és a dir, respecte el sou, el complement específic i el complement de destí.

La mobilitat s'efectuarà sense menysprear al treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efec-

tivament realitzades.

El CCG es compromet, sempre que sigui possible, a oferir les substitucions temporals de categoria superior al personal del Consell que compleixi les condicions per assumir-los. En aquests casos es farà una adscripció temporal al lloc de treball vacant amb tots els drets i els deures inherents a aquest.

En el cas de funcions de superior categoria després de 4 mesos en un any o 6 mesos en dos anys, s'haurà de proveir obligatòriament la plaça vacant de forma definitiva mitjançant promoció interna.

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

Aquesta situació serà comunicada prèviament a les DP.

#### B) Treballs de categoria inferior

Només s'encomanaran funcions inferiors quan es produeixin situacions que no admetin cap mena de dilació o siguin imprevisibles de l'activitat.

La mobilitat s'efectuarà sense menysprear al treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, on es mantindran les retribucions d'origen.

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

Quan els treballadors de categoria inferior representin més de la meitat de la jornada laboral del treballador, aquesta situació no podrà excedir d'1 mes. Quan els treballs de categoria inferior representin menys de la meitat de la jornada laboral del treballador, aquesta situació laboral no podrà excedir de 3 mesos.

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

### Article 15. Carrera Administrativa

El treballadors/es tenen el dret a optar a les possibilitats d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. Els/les DP i el CCG convenen en la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional d'aquests treballadors/es, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i motivació i, per tant, amb el rendiment i la productivitat.

El Consell Comarcal del Garraf farà la publicitat necessària per a la provisió i/o ofertes de llocs de treball, a través del Portal de l'empleat i dels taulers d'anuncis de l'Àrea de Serveis Generals per part dels responsables en matèria de personal.

### Article 16. Estabilitat laboral

Es garanteix l'estabilitat laboral dels treballadors/es que ocupen una plaça de la plantilla que està classificada com a fix, llevat que en convocar-se la plaça per ocupar-la en propietat, no superin les proves al respecte.

## Generalitat de Catalunya

El Consell Comarcal recolzarà l'existència de llocs de treball de qualitat i estables, tenint especial cura respecte aquelles places interines.

El Consell Comarcal dotarà els serveis públics que gestiona amb els recursos humans, tècnics i materials necessaris que permetin una administració pública local eficaç i eficient, d'acord amb els seus recursos disponibles.

El Consell Comarcal es compromet a què en cas que es produís una externalització o privatització d'algun servei que presti el Consell, vetllarà perquè els treballadors/es afectats puguin mantenir les seves condicions laborals a l'empresa externa.

### Capítol III

#### Condicions de treball

##### Temps de treball

##### Article 17. Principi general

Les jornades i els horaris de treball dels empleats públics del Consell Comarcal tindran com a principi de referència l'atenció a les persones i la millor prestació dels serveis públics de la comarca del Garraf. Aquest principi s'haurà d'harmonitzar i conciliar, sempre que sigui possible i no destorbi l'eficàcia i l'eficiència del servei públic que es presti, amb la vida particular dels treballadors/es del Consell Comarcal.

##### Article 18. Jornada de treball

El còmput anual d'hores de treball serà de 1.491 hores. La jornada de treball setmanal serà de 35 hores de dilluns a divendres, a excepció d'aquells col·lectius que tinguin una regulació específica. Es respectaran en tots els casos els descansos establerts per la llei.

##### Article 19. Calendari laboral i dies de conveni

Cada any s'aprovarà el corresponent calendari laboral, que serà annexat al conveni. Els temps de descans que s'estableixin en el calendari anual per quadrar la jornada laboral no serà consolidable d'un any per l'altre.

El calendari laboral de festes oficials coincidirà amb el que estableixi la Generalitat de Catalunya. Les festes de caràcter local coincidiran amb les del municipi de Vilanova i la Geltrú, a excepció del personal que presta el servei a altres municipis que gaudiran de les seves festes locals. Els dies de festa oficial i local que caiguin en dissabte es compensaran marcant com a festius algun dia pont o dies que correspongui.

La CMP determinarà cada any la compensació dels festius que cauen en dissabte.

El calendari laboral es negociarà amb els representants dels treballadors/es abans del 15 de desembre de cada any i posteriorment haurà de ser ratificat per un Decret de Presidència. Els llocs de treball que per necessitats del servei no puguin gaudir dels convenis fixats en el calendari laboral genèric del Consell Comarcal pactaran amb el Cap de la seva àrea la possibilitat de gaudir d'altres dies de

conveni, sempre tenint en compte les necessitats del servei de l'àrea.

Dels dies de lliure disposició de què disposa el personal del CCG es fixen el dijous sant, i el 24 i 31 de desembre sempre que no coincideixin amb un dissabte o diumenge que aleshores passarien a ser de lliure disposició no fixat.

A més a més dels dies de lliure disposició establerts pel CCG, el personal tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals a partir del compliment del 6è trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del 8è, tal com s'estableix a l'E-BEP.

##### Article 20. Vacances

Tot el personal gaudirà de 25 dies hàbils anuals de vacances, proporcionals al temps treballat, d'acord amb les necessitats de cada àrea i amb la conformitat del cap d'àrea i la gerència. S'entén per hàbil de dilluns a divendres, a excepció d'aquells col·lectius que tinguin una regulació específica.

Les vacances es faran preferentment entre el 15 de juny i el 30 de setembre. El personal afectat pel present conveni haurà de realitzar preferentment un mínim de 20 dies de vacances dins d'aquest període d'acord amb les necessitats del servei.

Amb anterioritat al 30 de maig, es fixarà un calendari o un pla de vacances amb la finalitat d'establir torns per tal de no deixar desatès el servei, per tant els treballadors/es hauran d'haver sol·licitat les vacances abans del 15 de maig.

En cas que no s'hagi pogut realitzar el període de vacances dintre de l'any natural, se'n podrà gaudir dintre del primer trimestre de l'any següent, previ informe del cap de l'àrea. En casos excepcionals es pot acordar ampliar aquest període de pròrroga de vacances.

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

En cas que el/la treballador/a causi baixa per IT abans d'iniciar-se el període de vacances pactat prèviament o per causes de força major sobrevinguda, el període de vacances quedarà ajornat i es gaudirà un altre període de temps, donant preferència a la proposta que faci el treballador i d'acord amb les necessitats del servei.

Les preferències per a la realització de les vacances es basen en el criteri de consens entre els treballadors i treballadores i el cap de l'àrea.

Si no existeix acord, s'utilitzarà el criteri d'antiguitat al Consell Comarcal de forma rotativa, és a dir, el primer any triarà el/la treballador/a amb més antiguitat, el segon any el/la següent treballador/a amb més antiguitat i així successivament.

Si segueix sense existir acord, decidirà la gerència, essent escoltada la Comissió Mixta Paritària.

##### Article 21. Horaris i atenció al ciutadà dels

serveis administratius i del personal tècnic

Amb caràcter general, la jornada laboral del personal del CCG serà la següent:

De 8 a 14.30h els dilluns, dimarts, dimecres i divendres.

De 8 a 14h i de 16 a 19h els dijous.

Atenció al públic del Registre de Documents:

Matins: de 9h a 14h.

Tarda: dijous de 16h a 19h.

En el període comprès entre el dia 1 de juliol i el 15 de setembre, l'horari serà de jornada intensiva: de 8 a 15h.

Flexibilitat horària: Durant la vigència d'aquest conveni, el personal del CCG gaudirà de flexibilitat horària de 8 a 9 h i de 14.30 a 15.30 h, amb caràcter general; i de 8 a 9 h i de 15 a 16 h en el període de jornada intensiva.

S'exceptuen de l'horari general els llocs de treball que per les característiques del servei requereixin una distribució horària diferent.

La persona que obre les dependències del Consell podrà gaudir de la flexibilitat horària en el seu horari de sortida dels matins i dels dijous a la tarda, sempre d'acord amb les necessitats dels servei i amb un límit màxim d'una hora, recuperant les hores no treballades durant la setmana ordinària del matí, bé començant la seva jornada abans de l'horari establert o acabant-la després. En tot cas, no serà aplicable la flexibilitat horària a l'hora d'inici del servei al matí.

Quan per raons del servei, puntualment hi hagi llocs de treball que necessiten una flexibilitat horària que permeti la realització de tasques i funcions puntuals, la flexibilitat es compensarà amb autoregulació horària, i comportarà necessàriament la coordinació amb el/la cap immediat/a per tal d'assolir els objectius fixats, sempre respectant el còmput anual d'hores laborables.

##### Article 22. Inici i finalització de la jornada per a tot el personal del Consell Comarcal del Garraf

Els treballadors/es han de complir amb les jornades establertes en el servei on estan adscrits. És d'obligació registrar l'entrada i la sortida mitjançant el corresponent sistema de marcatge horari.

##### Article 23. Descans dintre de la jornada laboral

Es disposarà de 20 minuts de descans dintre de la jornada, sempre que es treballin com a mínim 6 hores de forma ininterrompuda. Aquest temps no serà recuperable però cal deixar constància de la seva sortida en el sistema de marcatge. Els treballadors/es tenen dret a abandonar el seu lloc de treball per fer el descans. Qualsevol àrea, excepte aquella que estigui coberta exclusivament per una persona, haurà d'estar sempre atesa per una persona com a mínim.

##### Article 24. Descans setmanal

Tots els col·lectius gaudiran d'un descans setmanal de dos dies naturals ininterromputs, que s'efectuarà en dissabte i diumenge, a excepció d'aquelles àrees i persones que

## Generalitat de Catalunya

hagin de treballar com a norma aquells dies i tinguin una regulació específica.

**Article 25.** Incidències, acreditació i justificació del temps de treball

Els treballadors/es posaran en coneixement del seu cap aquelles incidències en matèria de jornada i d'horari que s'hagin produït. El/la cap ho notificarà a l'àrea de Serveis Generals, segons el procediment fixat per aquest concepte.

Prèvia autorització del seu cap immediat, els treballadors/es que hagin d'absentar-se del lloc de treball o servei deixaran constància de la seva sortida en el sistema de marcatge, així com de la raó d'aquesta.

**Article 26.** Serveis extraordinaris

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, les parts acorden reduir-les al mínim imprescindible (acumulacions de feina, absències imprevistes i/o situacions d'emergència que puguin sorgir).

La realització de serveis extraordinaris requerirà necessàriament la voluntat de la persona afectada, excepte causes sobrevingudes per situacions d'emergència. No podran desenvolupar-se feines fora de l'horari de treball de referència sense el vist-i-plau del cap de l'àrea.

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es faci de més respecte a la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

Quan per necessitats del servei se'n produeixin, aquestes hauran de ser recuperades mitjançant festa retribuïda en concepte d'hores extraordinàries.

Es conceptuaran com a hores extraordinàries remunerades aquelles que excepcionalment, mitjançant la deguda autorització, puguin efectuar-se per sobre de l'horari habitual de cada treballador/a.

El/la cap de l'àrea haurà de notificar prèviament a la Gerència la necessitat de realització de treballs extraordinaris. Des de Gerència es procedirà a la seva autorització o denegació. Aquelles situacions no previsibles o d'urgència que s'hagin de resoldre mitjançant treballs extraordinaris, s'hauran de comunicar a l'àrea de Serveis Generals el dia següent laborable a la seva realització.

**Article 27.** Hores extres

La realització de serveis extraordinaris donarà lloc inicialment a la seva compensació.

A aquests efectes, es distingirà els realitzats en dies laborables o festius, i si és en horari diürn o nocturn. Per dia festiu s'entenen els dissabtes, diumenges, els dies declarats festius en el calendari laboral anual o els dies de descans setmanal de cada persona.

El/la cap de l'àrea ha d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament del servei i perquè, en cas de realització, la seva distribució

entre els treballadors/es s'atengui al principi d'igualtat d'oportunitat de fer-ne.

Les hores extraordinàries per a tot el Consell Comarcal es convalidaran per temps de treball segons el barem següent:

Hora extra laborable diürna (de 6 a 20 hores): 1 hora i 50 minuts per cada hora.

Hora extra laborable nocturna (de 20 a 6 hores): 2 hores per cada hora.

Hora extra festiva diürna (de 6 a 20 hores): 2 hores i 5 minuts per cada hora.

Hora extra festiva nocturna (de 20 a 6 hores): 2 hores i 20 minuts per cada hora.

El nombre màxim d'hores acumulades que pot tenir un treballador és de 35 hores.

**Article 28.** Permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències

Els permisos, llicències i excedències es demanaran 5 dies abans mitjançant una sol·licitud per escrit al registre d'entrada del Consell Comarcal, excepte en els supòsits de força major que ho impedeixin.

Els permisos retribuïts es concediran amb la possibilitat de gaudir-los de forma consecutiva, a excepció dels que en aquest sentit quedin regulats específicament en sentit contrari.

La llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral 8/2006, serà plenament vigent i d'aplicació pel personal laboral al servei del Consell Comarcal, d'acord amb els annexos del present conveni. Qualsevol llei que millori el marc legal existent a la signatura d'aquest conveni col·lectiu, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, serà d'aplicació íntegra i automàtica als treballadors/es.

Es relacionen els permisos i llicències, reduccions de jornades i excedències en l'annex 1.

*Disposicions econòmiques*

**Article 29.** Estructura salarial

Les retribucions del personal laboral al servei del Consell Comarcal es classifiquen en bàsiques i complementàries.

Les retribucions bàsiques (sou i antiguitat) seran les mateixes que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública.

Les retribucions complementàries, fixades a l'annex 2 del present Conveni laboral, són les següents:

Complement de destinació, d'acord amb el que s'estableix per llei a tota la funció pública, corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa.

Complement específic, integrat pels conceptes previstos per la llei, destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, en base als factors establerts a la relació de llocs de treball.

En el mateix annex s'estableixen altres conceptes o complements, que s'acorden que seran d'aplicació a aquell personal que ocupi llocs de treball que els tinguin assignats.

**Article 30.** Revisió salarial

Els increments dels imports dels diferents conceptes retributius previstos en aquest

Conveni per als anys 2009, 2010, 2011 i 2012 seran els que marquin els pressupostos generals de l'estat, tot i que el Consell Comarcal vetllarà, dins dels mecanismes legals existents, perquè els seus treballadors mantinguin el seu poder adquisitiu, ja que assumeix que el valor del seu treball és el mateix en el transcurs del temps, independentment de si la conjuntura econòmica estatal ha estat o no desfavorable i independentment de les diferències territorials.

**Article 31.** Relació i valoració de llocs de treball

Les DP i el CCG han de vetllar pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball aplicada al Consell Comarcal del Garraf.

El CCG garantirà els recursos humans i tècnics necessaris per l'aplicació i actualització de la relació i valoració de llocs de treball.

El CCG es compromet a informar, prèviament, a les DP d'aquells canvis de lloc de treball i/o modificacions substancials de les condicions de treball que hagin de produir-se.

**Article 32.** Indemnitzacions per raó del servei, compensacions, dietes i desplaçaments

Es prioritzarà l'ús del transport públic per tal de contribuir a la sostenibilitat global.

Quan per raons de Servei, i sempre que no pugui utilitzar-se el transport públic, el personal del Consell Comarcal hagi de desplaçar-se en automòbil privat, s'indemnitzarà en 0.29EUR el quilòmetre, per a l'any 2009.

El Consell Comarcal del Garraf posa a disposició dels treballadors un cotxe que s'haurà de sol·licitar mitjançant una sol·licitud a la recepció del Consell, i en la qual s'haurà de fer constar el dia i les hores en les que es farà menester.

Els desplaçaments en transport públic o taxi, així com en el cas de desplaçament en vehicle propi i l'import del pàrquing, es faran efectius per la totalitat del seu import, degudament justificat.

S'establirà un preu màxim de 12 EUR en concepte de dietes per a l'any 2009. Serà necessària la justificació de la despesa.

Quan per motius de servei calgui desplaçar-se i sigui necessari quedar-se a dormir, es contractarà des del Consell Comarcal l'hotel a mitja pensió.

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

Aquestes quanties s'actualitzaran d'acord amb la revisió salarial de cada any.

Els desplaçaments fora del territori estatal requeriran d'una sol·licitud prèvia a gerència. Conjuntament amb el cap de l'àrea corresponent, s'analitzaran les característiques i la idoneïtat del desplaçament; en el cas que s'avalui com a necessari, es faran efectives totes les despeses ocasionades, prèvia justificació.

## Generalitat de Catalunya

Les indemnitzacions es faran efectives pel Consell Comarcal, previ vist-i-plau del cap d'àrea corresponent.

Si per necessitats del servei un treballador/a ha de desenvolupar la seva jornada laboral fora del lloc de treball i/o en una localització que no li permeti el retorn al seu centre de treball i, per tant, no pugui fer ús del sistema de marcatge horari establert, veurà comptabilitzades totes les hores treballades en aquella jornada laboral, mitjançant incidència en el marcatge i el vist-i-plau del/la cap de l'àrea.

### Article 33. Pagues extraordinàries

A tot el personal se li abonaran 2 pagues extraordinàries, una en la nòmina de juny i una altra en la de novembre, i l'import de cadascuna s'ajustarà al que prescriu la llei.

### Article 34. Antiguitat

Es considerarà retribució bàsica del personal laboral del Consell Comarcal del Garraf i s'abonarà en funció del nombre de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els 3 anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots 3 anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

Es reconeixerà com a antiguitat el temps treballat en altres administracions públiques, amb independència del tipus de contracte que tinguin en vigor al CCG, prèvia sol·licitud de l'interessat i des de la data de cobrament del primer trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

### Article 35. Nòmines

El Consell Comarcal del Garraf abonarà les retribucions mitjançant transferència, preveient que sigui efectiva amb dos dies hàbils abans de la finalització del mes.

S'abonaran conjuntament amb les nòmines de juny i novembre les pagues extraordinàries d'estiu i d'hivern.

Serà excepció la nòmina del mes de desembre, l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre com a màxim el dia 23.

### Capítol IV

#### Formació

### Article 36. Principis generals

La formació professional com a eina estratègica ha de procurar satisfer les necessitats formatives corporatives i la dels seus treballadors/es. D'una banda, aquesta formació que es regula com a dret bàsic dels treballadors/es ha de facilitar el seu desenvolupament professional i personal. D'altra banda, aquesta formació és un deure que contribueix al compliment de prestació d'uns serveis públics en evolució i de qualitat. Cal entendre la formació, doncs, en termes d'inversió i no de cost, i el pressupost del Consell Comarcal comptarà amb una partida que

contempli aquesta formació.

Quan la Comissió Mixta Paritària es reuneixi per tractar temes relatius a la formació del personal del CCG, s'anomenarà Comissió Mixta de Formació Contínua.

La Comissió Mixta de Formació Contínua redactarà el Pla de Formació anual, a partir de les propostes de les àrees del CCG. El Pla de Formació, ha de plasmar els interessos del CCG i dels seus treballadors i treballadores, serà aplicat pel CCG. La Comissió Mixta de Formació vetllarà perquè la seva aplicació sigui coherent i igualitària.

### Article 37. Objectius de la formació professional

La formació ha de perseguir la consecució de 2 objectius principals:

a) El desenvolupament de les capacitats professionals per tal de dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, fet que reverteix en l'assoliment dels objectius de l'administració i a la millora dels serveis públics.

L'assoliment d'aquest objectiu requereix la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball (formació d'acollida); la formació necessària per desenvolupar nous projectes, nous serveis (formació estratègica); i la formació necessària per a la millora en la prestació del servei (formació d'actualització i aprofundiment). Així doncs, els continguts i la metodologia d'aquesta formació han d'orientar-se vers la millora de l'acompliment del lloc de treball i a les necessitats formatives detectades. Les persones destinatàries hauran de desenvolupar funcions relacionades amb els objectius a assolir.

b) La millora de les competències dels treballadors/es de l'Administració amb la finalitat d'augmentar el seu potencial professional i, consegüentment, incrementar-ne les possibilitats de promoció vertical i horitzontal.

Per l'assoliment d'aquest objectiu és necessari el plantejament d'activitats formatives amb independència de les tasques concretes que realitzin els treballadors/es. Les accions formatives que es plantegin es centraran en accions formatives relacionades amb matèries dels serveis i de l'Administració pública. Així doncs, els continguts i la metodologia d'aquesta formació han d'orientar-se vers l'aprenentatge de formació bàsica en coneixements, habilitats i actituds.

### Article 38. Tipologia de formació

El Consell Comarcal garantirà per a tot el personal de l'administració una formació teòrica i pràctica permanent, en especial per a aquells que desenvolupen feines específiques i especials.

A efectes de la formació al personal es diferencia entre formació bàsica i complementària.

Hi ha dos tipus de Formació Bàsica. La de caràcter obligatori i la de caràcter voluntari. La formació bàsica obligatòria és aquella que és instada pel Consell Comarcal. La formació bàsica voluntària és aquella que és oferta pel Consell Comarcal del Garraf o pel treballador/a i que el cap de l'àrea aprova com a tal.

En el cas que aquesta formació es doni dins de l'horari no laboral es compensarà hora per hora. Totes les despeses aniran a càrrec del Consell i caldrà que la formació estigui autoritzada degudament pel Cap d'àrea corresponent.

La Formació Complementària és aquella que és sol·licitada pel treballador/a al CCG i que fa referència al seu propi reciclatge com a professional, o a la formació en relació a l'ampliació o complementació de coneixements que estiguin vinculats al seu lloc de treball. En el cas que aquesta formació es dugui a terme en horari no laboral es compensarà hora per hora. Els treballadors/es del CCG poden disposar d'un màxim de 60 hores laborals anuals per a la formació complementària, i l'ajuda màxima serà de 140 EUR per persona. En el cas d'una sol·licitud per un import superior, la Comissió de Formació estudiarà la possibilitat de fer-ho efectiu, atenent a les disponibilitats pressupostàries.

Tots els treballadors/es tenen dret a l'accés a la informació dels cursos oferts pel Consell Comarcal. Per tal de garantir aquest dret, el CCG informará d'aquests cursos mitjançant el portal de l'empleat.

### Capítol V

#### Seguretat i salut laboral

### Article 39. Principis generals

La prevenció de riscos laborals i la protecció de la salut de les persones que treballen al Consell Comarcal del Garraf constitueixen un dels objectius principals de les parts signants. Les parts es comprometen a col·laborar en el desenvolupament d'aquest objectiu.

Les parts signants es comprometen a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació del pla de prevenció a tot el Consell Comarcal.

El Consell Comarcal s'obliga a garantir la prevenció de riscos i la protecció de la salut en l'àmbit laboral i els treballadors/es s'obliguen a complir amb els seus deures en matèria preventiva.

### Article 40. Organització i planificació de l'activitat preventiva

Hi haurà un/a DP que complirà amb la figura del delegat de prevenció.

El model d'organització és l'establert mitjançant acord entre el CCG i les DP. En tot cas, s'han de garantir, per part del CCG, els recursos materials i l'actiu personal suficient per permetre desenvolupar amb plenes garanties l'activitat preventiva a l'organització, sigui quin sigui el model adoptat.

El seguiment, control i desenvolupament de l'activitat preventiva es farà de forma bianual. El Pla bianual serà discutit i aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut.

### Article 41. Equips de treball i mesures de

## Generalitat de Catalunya

protecció individual i col·lectives

El Comitè de Seguretat i Salut, integrat pel delegat de prevenció, un representant del CCG i el personal de suport al servei de prevenció aliè, analitzarà els equips de treball i les mesures de protecció, tan individuals com col·lectives, tenint en compte entre d'altres paràmetres a l'hora d'escollir: la relació qualitat-preu, confortabilitat-disseny i la minimització o eliminació del risc, sempre que sigui possible.

Els treballadors/es del Consell Comarcal resten obligats a fer un ús adequat i respectuós del material de prevenció posat a la seva disposició. El mal ús o la utilització incorrecte de les eines posades a la seva disposició per garantir la seva salut implicaran l'aplicació de la legislació vigent.

### Article 42. Informació i formació

Tots els treballadors/es del CCG, en el moment d'iniciar la seva activitat en el seu lloc de treball, han de rebre informació sobre els riscos que poden patir en el seu lloc de treball i com han d'actuar per minimitzar-los i evitar-los.

Tots els treballadors/es del CCG rebran formació sobre la prevenció i la salut laboral. El CCG i les DP decidiran les prioritats en aquest àmbit una vegada el servei de prevenció informi de les prioritats segons els seus criteris tècnics. Es donarà prioritat a aquells col·lectius que presentin riscos més perillosos i a aquells que en el transcurs de l'any s'hagi observat una major incidència d'accidents o de baixes.

### Article 43. Vigilància de la salut i revisions mèdiques

El CCG garanteix als seus treballadors/es en actiu, la vigilància periòdica de l'estat de salut en relació als riscos inherents al lloc de treball. Es donarà prioritat al personal que amb anterioritat no hagi passat revisions mèdiques. Així mateix es facilitarà als treballadors/es les vacunes i/o accions mèdiques relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

El CCG seguirà fent, amb caràcter voluntari per part dels treballadors/es, i anualment, les revisions mèdiques.

La revisió mèdica sempre requerirà el consentiment del treballador/a. En el cas que un treballador/a no doni el seu consentiment, ho haurà de manifestar de forma explícita, mitjançant escrit dirigit al Servei de Prevenció de Riscos, en el que es manifesti la seva voluntat de no ser sotmès a la revisió.

### Article 44. Material sanitari

El Consell Comarcal tindrà una farmaciola completa al centre de treball dels treballadors/es.

### Article 45. Coordinació d'activitats i subcontractació

En el cas de subcontractacions, el Consell Comarcal requerirà a l'empresa contractada aquella documentació que s'estimi pertinent en el plec de condicions i en el control habitual de l'execució de l'obra o el servei, espe-

cialment es tindrà en compte els acords assolits per l'administració i els sindicats respecte els riscos a la construcció.

De la documentació a la que es fa referència, haurà de constar, com a mínim, la relació actualitzada mensualment dels operaris que executin les feines subcontractades a l'obra o servei, l'existència d'empreses subcontractades per l'empresa adjudicatària, el certificat mensual d'estar al corrent del pagament de la Seguretat Social i Hisenda, i la documentació relativa als riscos laborals de l'empresa contractada.

El Consell Comarcal posarà a disposició de les empreses i autònoms amb qui subcontracti activitats, la relació de riscos presents al Consell Comarcal en l'activitat que desenvolupi el subcontracte.

El Consell Comarcal vetllarà per que es pugui desenvolupar de la millor manera possible la coordinació d'activitats en els edificis i recintes en els que comparteixi espai amb altres empreses.

El Consell Comarcal vetllarà pel compliment en matèria de coordinació d'activitats empresarials, tal com regula el Real Decret 171/2004, de 30 de gener.

### Article 46. Roba de treball

El CCG està obligat a facilitar als treballadors/es els estris necessaris per al desenvolupament del seu treball. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons necessitats de cada servei, i les aprova el Comitè de Seguretat i Salut en quantitat i període de subministrament, figurant la relació com a annex 3 del present Conveni.

### Capítol VI

#### Garanties sindicals

### Article 47. Principis generals

De conformitat amb el què disposen les lleis vigents, els treballadors/es tenen dret a la negociació col·lectiva, a la representació i a la participació institucional en la determinació de les seves condicions laborals.

### Article 48. Garanties i facultats de l'òrgan de representació

1.- Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors/es, tindran les garanties i facultats següents:

1.1 Audiència de l'òrgan de representació en els casos que se segueixi expedient disciplinari d'un d'ells.

1.2 La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.

1.3 Facultat de publicar i distribuir sense pertorbar el desenvolupament de la feina, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

1.4 Garantia de no ser discriminat/ada en la seva promoció econòmicoprofessional per al que justament és l'execució de la seva representació.

2.- Cas que sigui necessària la modificació de les condicions de treball, es tindrà en

compte la màxima estabilitat possible dels/les Delegats de personal.

3.- Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no podran basar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

4.- Es reconeix el dret d'audiència a qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. L'esmentada garantia s'estendrà a un any després del cessament efectiu com a càrrec sindical.

5.- Hores sindicals. Hi haurà total disponibilitat de les hores mensuals, establertes legalment, de les corresponents a la jornada de treball sense disminució de la seva retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

5.1 La utilització d'aquestes hores haurà de justificar-se mitjançant el procediment que s'estableixi a aquest efecte.

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

5.3 Les hores utilitzades pels delegats/des de personal en tasques de representació podran ser recuperades a lliure criteri de cada representant independentment que hagin estat realitzades fora del seu horari laboral.

6.- Tots/es els/les membres de l'òrgan de representació podran assessorar el personal afectat per aquest conveni en totes les qüestions i peticions de tota mena que es refereixin a la seva relació laboral amb el CCG i a les obligacions i els drets derivats de la mateixa relació.

7.- El CCG posarà a disposició dels delegats/des de personal un espai de reunió amb un ordinador connectat a la xarxa i amb un arxivador que es pugui tancar amb clau, així mateix un taulell per a la difusió de comunicats adreçats a tots/es els treballadors/es del CCG.

8.- En l'obertura d'expedient contradictori, en el supòsit de sancions per faltes s'escoltarà, a més de l'interessat/da, els/les DP.

### Article 49. Acumulació d'hores sindicals

Els/les DP electes, podran fer acumulació d'hores sindicals, però hauran d'especificar les que cedeixen i els/les cessionàries; en aquest cas, les que cedeixin veuran disminuït el seu crèdit en la mateixa quantitat que les cedides, i s'hauran d'establir i comunicar les cessions amb una antelació de 10 dies naturals.

### Article 50. Competències de l'òrgan de representació

L'òrgan de representació de tot el personal subjecte a aquest conveni tindrà, entre d'altres, les competències següents:

1. Rebre informació en aquells assumptes de personal que afectin el conjunt o diversos col·lectius i que suposin canvis respecte del règim anteriorment existent.

2. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o resolu-

## Generalitat de Catalunya

ció s'hagués de resoldre en un termini més breu, en els casos següents:

- a) Acords plenaris en matèria de personal.
- b) Acords i resolucions que signifiquin una modificació del règim jurídic de premis i sancions.
- c) Acords i resolucions que impliquin una modificació del règim general de prestació del servei.
- d) En qualsevol altre tipus d'expedient, en matèria de personal, que impliqui una modificació del règim jurídic vigent.

3. Conèixer els models dels contractes laborals.

4. Ser informats/ades, abans de l'aprovació per part de la Corporació, de l'oferta pública d'ocupació anual, i proposar el percentatge del torn de promoció interna per a cada convocatòria.

5. Formular les observacions que consideri pertinents als projectes de bases per als concursos de provisió de llocs de treball i designar un representant (titular i suplent) per formar part de la Junta de Valoració dels concursos en qualitat d'observador.

6. Fer el seguiment de la valoració de llocs de treball.

### Article 51. Negociació col·lectiva

La representació dels membres de la Comissió Negociadora s'ajustarà a la representativitat que les organitzacions sindicals, professionals o coalicions reconegudes en la Corporació tinguin dins de l'òrgan de representació.

Hi podran participar assessors/es per cada central sindical, amb veu però sense vot.

### Article 52. Obligacions sindicals

L'òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar allò pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

1. Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels/les treballadors/es.
2. Guardar sigil professional, individualment i col·lectivament, en totes aquelles matèries que la corporació els faci saber amb caràcter confidencial.
3. Notificar a la corporació qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

### Article 53. Garantia personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que esdevingui a les DP en ocasió o conseqüència del compliment dels càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, com també els que s'esdevinguin en els desplaçaments que duguin a terme en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

### Article 54. Assemblees

L'òrgan de representació o les Seccions Sindicals reconegudes, podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial. Seran requisits per a convocar una assemblea:

- a) Comunicar per escrit la seva convocatòria a la Gerència, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar a l'esmentat escrit l'hora i el lloc

on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea, la Corporació no formulés objeccions motivades, aquesta es podrà dur a terme sense cap altre requisit posterior.

Excepcionalment, durant el procés de negociació del conveni, es podran convocar assemblees, amb un màxim de 8 hores de duració total durant l'horari laboral.

### Capítol VII

#### Règim disciplinari

##### Article 55. Règim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors/es del CCG s'ajustarà a les disposicions del Reglament del personal al servei de les entitats locals. En tot allò que no quedi regulat pel Decret 214/1990, s'establirà el que diu l'Estatut dels Treballadors (Art. 58).

##### Article 56. Faltes i sancions

Les faltes comeses pels treballadors i treballadores de l'Administració local en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

- a) Lleus
- b) Greus
- c) Molt greus

Són faltes lleus:

- La incorrecció amb el públic i amb els/les companys/es i/o subordinats.
- L'endarreriment, la negligència o el descuit en el compliment de les tasques.
- La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, de 3 a 5 dies al mes.
- El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit.
- Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al Servei.

Són faltes greus:

- La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball.
- La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física d'un/a mateix/a o dels/les altres treballadors/es.

- La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- L'abandó del treball sense causa justificada quan produeixi perjudici al Servei.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- La simulació de malaltia o accident.
- La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/es en relació amb

els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- La negligència que pugui causar danys greus en la conservació de locals, materials o documents de Serveis.
- L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball.
- La reincidència en les faltes lleus.
- L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- La tolerància dels superiors respecte a la Comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

Són faltes molt greus:

- L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
- El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolents.
- Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altre condició o circumstància personal o social.
- La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
- El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies el trimestre.
- L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- La reincidència en faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- Les ofenses verbals o físiques als caps, així com als companys o subordinats.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercutissin negativament en el treball.
- L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de comandament.

### Article 57. Sancions disciplinàries

Les sancions disciplinàries que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

- a) Per faltes lleus:
  - Amonestació
  - Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
  - Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntua-



## Generalitat de Catalunya

litat no justificades.

b) Per faltes greus:

- S'aplicarà la legislació vigent (Llei 214/90 i article 54 de l'Estatut dels Treballadors).

c) Per faltes molt greus:

- S'aplicarà la legislació vigent (Llei 214/90 i article 54 de l'Estatut dels Treballadors).

Article 58. Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon al President del CCG. Les sancions seran executades immediatament, sense perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

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

1. D'acord amb l'Estatut dels Treballadors serà necessària la instrucció d'expedient previ a la imposició de sancions a treballadors/es que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical. Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan el CCG tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador/a que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas, es donarà audiència a l'interessat i als/les DP, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador/a a un altre lloc de treball dins la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

a) Informe descriptiu del que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

b) Notificació al treballador/a.

c) Nomenament d'instructor/a.

d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

e) Plec de descàrrecs.

f) Informe dels DP.

g) Proposta de l'instructor/a sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

h) Resolució de l'òrgan competent.

2. Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador/a afectat/da, el qual haurà d'acusar rebut de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en què va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

3. Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

4. En allò no previst en aquest procedi-

ment sancionador serà d'aplicació, amb caràcter supletori el Reglament de Regim Disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya, Decret 243/1995, de 27 de juny.

5. Les faltes lleus prescriuen al cap de 6 mesos, les greus, al cap de 2 anys, i les molt greus, als 3 anys, a partir de la data en la qual l'administració n'hagi tingut coneixement.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que durant aquest període de temps, el treballador/a expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

6. Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació pel servei, l'atemptat a la dignitat de l'administració, i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

7. Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit, per sí mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

### Capítol VIII

#### Prestacions socials

Article 59. Fons social

S'estableix una partida pressupostària de Fons Social amb un import a partir de l'any 2009 de 6.000 EUR.

Per aquest concepte, el CCG garantirà en qualsevol cas, un increment anual equivalent al que s'estableixi als Pressupostos Generals de l'Estat, en concepte de l'increment salarial, i tenint en compte l'increment de plantilla previst.

La Comissió Mixta Paritària tindrà com a funció aclarir i gestionar la partida establerta a tal efecte. Els pactes socials aprovats entre la corporació i els/les DP són els que es pactin a les reunions paritàries.

La revisió i possible increment de les quantitats fixades en cada un dels ajuts que componen el fons social, serà avaluada anualment a partir de l'any 2009 per la Comissió Paritària.

A) Ajudes mèdiques.

S'estableix una partida pressupostària de Fons Social, que té com a finalitat cobrir necessitats mèdiques dels treballadors/es del CCG que no siguin absorbides per la Seguretat Social. El personal del CCG podrà sol·licitar ajut per ell/a i pels familiars al seu càrrec. Les despeses d'ajut social es cobriran d'acord amb els barems que s'especifiquin a l'annex

4 del present conveni.

Durant l'any 2009, l'ajuda màxima serà de 351,49 euros per persona i any.

S'atendran totes les sol·licituds en tractaments alternatius, tal i com contempla l'annex 4 del present conveni.

Per a sol·licitar aquests ajuts, el/la treballador/a haurà de presentar la documentació acreditativa de les despeses efectuades. Tindran un període de carència d'un any. Les sol·licituds s'inclouran en una llista que anirà en períodes des de l'1 de desembre de l'any anterior al 30 de novembre de l'any en curs, i s'abonaran durant el mes de desembre següent. Si, un cop aplicat el barem, la partida pressupostària no és suficient per atendre totes les sol·licituds, la Comissió de Seguiment repartirà proporcionalment l'import pressupostat.

B) Ajudes per estudis

Els treballadors/es del CCG podran beneficiar-se d'ajuts per estudis d'ells mateixos i dels seus fills, menors de 25 anys. Per aquest concepte, el CCG comptarà amb una partida pressupostària.

Els ajuts escolars es cobriran d'acord amb el barem establert a l'annex 5 d'aquest conveni.

Per a sol·licitar aquests ajuts el/la treballador/a haurà de presentar la sol·licitud i la matrícula dels estudis no obligatoris o la documentació justificativa de la despesa efectuada. En el cas de l'ensenyament obligatori, n'hi haurà prou amb el full de la sol·licitud del/de la treballador/a.

Les sol·licituds hauran de fer referència al curs acadèmic ja finalitzat durant l'any en el qual es fa el tràmit.

Article 60. Bestretes

Qualsevol treballador/a inclòs/a en l'àmbit d'aquest acord regulador, podrà sol·licitar una bestreta sota els criteris següents:

a) Una mensualitat, que es retornarà d'una sola vegada en la nòmina extraordinària d'estiu o d'hivern.

b) Un a compte de la nòmina, a retornar amb la mensualitat següent.

c) En cas d'extrema necessitat, una o dues mensualitats, la qual cosa serà necessari justificar mitjançant documents, i que s'haurà de retornar de forma lineal en les dotze mensualitats consecutives a la concessió. Aquest termini, en casos excepcionals, previ informe positiu de la Comissió Mixta Paritària, podrà ampliar-se fins a 2 anys.

Article 61. Substitució vehicle

El CCG facilitarà la substitució del vehicle propi en cas d'avaria per aquells treballadors/es que el necessitin per l'acompliment de les seves tasques laborals.

Article 62. Responsabilitat civil i assistència de lletrat

El CCG es compromet a garantir l'assessorament i defensa jurídica de tots els treballadors/es emparats pel Conveni Col·lectiu que puguin necessitar-los a causa de conflictes derivats de la prestació dels serveis en relació amb el seu lloc de treball.

## Generalitat de Catalunya

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

El CCG, en cada cas, valorarà en la Comissió Mixta Paritària la possibilitat i oportunitat de personar-se com a acusació particular en aquells casos en què per a l'exercici del seu deure un treballador/a comarcal tingui la condició de denunciante en qualsevol procediment judicial.

La corporació nomenarà un lletrat o equip de lletrats que puguin assessorar legalment el personal, en el supòsit de qualsevol compareixença davant de l'autoritat judicial, encara que sigui únicament com a testimoni, per qüestions derivades de les seves actuacions al servei del CCG.

Els treballadors i treballadores del CCG disposaran d'una assegurança de responsabilitat civil per tal d'atendre aquelles qüestions que s'esdevinguin a causa de la realització de qualsevol actuació que portin a terme en relació a les funcions per a les quals hagin estat contractats/des o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball, o in itinere, sense perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui. L'assegurança de responsabilitat civil ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloent les fiances i els costos judicials.

Article 63. Complementos per baixes per malaltia i accidents laborals

En el cas de baixa per accident de treball (AT) el CCG complementarà fins al 100% dels conceptes salarials mensuals i pagues extres del treballador/a fins que aquest sigui donat d'alta.

En cas de baixa per incapacitat temporal (IT) el CCG complementarà fins al 100% dels conceptes salarials mensuals i pagues extres durant els 6 primers mesos.

En el cas que un treballador/a presenti baixes intermitents d'IT, per la mateixa causa, els períodes s'acumularan i es considerarà com un mateix procés d'IT. Quan els períodes de les quals sumin més de nou mesos, des de la primera baixa, es considerarà a efectes de retribució com a baixa continuada.

La baixa per incapacitat temporal, es justificarà des del primer dia d'absència per malaltia, mitjançant el comunicat mèdic de baixa. L'absència d'un dia per indisposició lleu es justificarà mitjançant la complimentació d'un imprès per incidències.

Quan a conseqüència de retards en el lliurament dels comunicats d'IT, comunicats de confirmació d'IT, no atenció als requeriments de visita mèdica de l'INSS o del Servei de Vigilància de la Salut o de la Mútua d'Accidents per part del treballador/a, el CCG no es farà responsable de la possible pèrdua de la prestació ni la complementarà.

Article 64. Serveis i instal·lacions del Consell Comarcal del Garraf

Els treballadors/es del CCG, els seus fami-

liars (cònjuge, parella i fills menors de 18 anys), i els jubilats (extreballadors/es del CCG) podran utilitzar gratuïtament els serveis i les instal·lacions que són gestionades directament pel CCG, prèvia sol·licitud del corresponent carnet acreditatiu al Departament de Personal.

Article 65. Jubilacions anticipades i foment de l'ocupació

D'acord amb el que disposa el Reial Decret 1194/1985 de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació, com a mesura de foment de l'ocupació, el CCG es compromet a celebrar contractes per cobrir les places dels treballadors/es que es jubilin.

El present Conveni col·lectiu acorda 3 modalitats d'accedir a la jubilació anticipada, cadascuna amb els seus requisits per part del treballador/a i per part del CCG, i són les següents:

a) Jubilació incentivada. El personal del CCG podrà acollir-se a aquesta modalitat de jubilació a partir dels 60 anys, segons la legislació vigent i amb un incentiu econòmic màxim de quatre mensualitats complertes, sempre que el treballador/a reuneixi els requisits legals i que la demanda realitzada pel treballador/a sigui acceptada per la Comissió de Govern, prèvia interpretació de la Comissió Mixta Paritària.

b) Jubilació especial als 64 anys. El personal del CCG que reuneixi els requisits que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, quedant la corporació obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'1 any.

c) Jubilació parcial. El personal del CCG que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei. Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb el CCG.

En els apartats b) i c) la corporació acceptarà les sol·licituds de jubilació dels seus treballadors i treballadores.

ANNEX 1. PERMISOS, L·LICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

\* *Permís per trasllat de domicili*

- 2 dies si no hi ha canvi de localitat.

- Fins a 4 dies si hi ha canvi de localitat.

Cal aportar el certificat de canvi de domicili. Entre la data del certificat i el gaudi dels dies no pot passar més d'1 mes.

\* *Permís per matrimoni o formació de parella estable*

- 15 Dies naturals consecutius.

Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

En cas de formació de parella estable s'ha d'aportar l'acte notarial on consti la convivència.

El permís d'inici de convivència anul·larà la possibilitat de sol·licitar un posterior permís de matrimoni amb la mateixa parella.

\* *Permís per matrimoni d'un familiar*

- 1 Dia si coincideix amb dia laborable del funcionari.

- 3 Dies naturals consecutius si suposa desplaçament del lloc de residència (fora de Catalunya).

El familiar ha de ser fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat (avis, pares, germans, fills i néts, tant propis com del cònjuge).

\* *Permís per assistència a exàmens finals i de matriculació*

- El temps indispensable per al desplaçament i realització de la prova, examen o matrícula degudament justificat.

\* *Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat*

- 3 Dies hàbils si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball. Fins a 5 dies hàbils quan es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables (no essent obligatori que es realitzin seguits).

- Excepcionalment pot utilitzar-se, dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat del treballador/a de forma consecutiva o no. El gaudi d'aquest permís exclou el de qualsevol altre permís per la mateixa causa.

\* *Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat*

- 2 Dies hàbils si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball. Fins a 4 dies hàbils quan és produït en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 5 dies laborables.

- Excepcionalment pot utilitzar-se, dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat del funcionari de forma consecutiva o no. El gaudi d'aquest permís exclou el de qualsevol altre permís per la mateixa causa.

\* *Permís per compliment d'un deure inexcusable públic o personal*

- El temps indispensable per complir el deure.

Es tracta de deures inexcusables de caràcter públic o personal que no puguin ser realitzades per una altra persona, o el seu incompliment pugui produir un perjudici al treballador/a, o la determinació del lloc i moment depengui de terceres persones i aquest no es pugui modificar. La causa dels quals cal justificar-la per escrit.

Com a exemple de deures inexcusables: assistència mèdica personal o fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, tramitació del DNI, passaport, NIE, certificat de residència, targeta de ciutadans comunitaris i targeta de familiars extracomunitaris, assistència a judicis derivats del treball, atenció dels fills discapacitats.

## Generalitat de Catalunya

citats...

### \* *Permis prenatal*

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

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

### \* *Permis per maternitat*

- 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables en cas de part, acolliment o adopció múltiple a 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitat de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

- La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la 6a setmana posterior al part.

- El progenitor o progenitors que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeix d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la 6a setmana posterior a part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquest opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

- L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a a fi que aquest

gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviàble l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor/a.

### \* *Permis i suspensió del contracte de treball per paternitat*

- El progenitor que no gaudeixi del permís de maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 si en són 3 o més.

- En els supòsits de naixement, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció, acolliments múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

- En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà tan sols a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per maternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

- El treballador que exerceix aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte o immediatament després de la finalització de la suspensió.

- La suspensió del contracte podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre el CCG i el treballador/a, i segons es determini reglamentàriament.

- El treballador haurà de comunicar al CCG, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els terminis establerts en el seu cas, als convenis col·lectius.

### \* *Permis per paternitat*

- El progenitor, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor/a treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

- El progenitor/a d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill/a, també pot gaudir d'aquest permís a continua-

ció del de maternitat.

### \* *Permis per atendre fills prematurs o hospitalització posterior al part*

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

### \* *Permis per lactància*

- El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i se'n pot gaudir fins a la data del primer aniversari del nadó.

- Es poden compactar les hores del permís de lactància a petició de l'interessat/ada, per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, que suposen 29 dies laborables de permís en base a 7h diàries de treball.

### \* *Llicència per assumptes propis*

- La concessió de la llicència està subordinada a les necessitats del servei i cal tenir una antiguitat mínima de 2 anys. Només s'han de justificar els motius per a les llicències inferiors a 10 dies. La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir els 3 mesos cada 2 anys. Es comença a computar els 2 anys a partir del moment que es demana la llicència per primer cop. Durant aquests 2 anys, es poden demanar diferents períodes de llicència fins a un total de 3 mesos. Passats els 2 anys des de la primera llicència, es torna a disposar de 3 mesos més de llicència.

- El temps de llicència computa als efectes d'antiguitat. I es reserva el lloc de treball.

- No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

### \* *Llicència per a atendre un familiar fins al segon grau en cas de malaltia greu.*

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

- El temps de llicència computa a efectes d'antiguitat. Es reserva el lloc de treball.

- No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

### \* *Llicència no retribuïda per estudis*

- 1 any, prorrogable excepcionalment a 1 any més.

- Els estudis per als quals se sol·licita la llicència han de tenir una relació directa amb el lloc de treball i han d'estar avalats per alguna entitat professional o acadèmica de

## Generalitat de Catalunya

prestigi reconegut.

- Hi ha reserva del lloc de treball durant el temps de la llicència. No es pot acumular el temps d'aquesta llicència a la que es concedeix per assumptes propis.

- El temps de llicència computa a tots els efectes (triennis, drets passius, jubilació).

- No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

### \* Llicència per 25 anys de servei

- En el moment de complir-se 25 anys de treball al Consell Comarcal el treballador/a disposarà d'1 setmana (7 dies naturals) de vacances. En el cas de que hi hagi treballadors/ores que hagin sobrepassat aquests anys de servei gaudiran la setmana en el moment de la jubilació

### \* Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

- Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a mínim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill/a, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor/a treballi.

- La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

- El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per a cap altre supòsit.

- La persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

### \* Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

- Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció d'un 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

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

2. Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

3. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

4. Les dones víctimes de la violència de

gènere, per a fer efectiva llur protecció i llur dret a l'assistència social íntegra.

- Els treballadors/ores poden sol·licitar la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral per a tenir cura d'un fill/a fins a 12 anys, amb la reducció proporcional de la retribució. El seu gaudiment resta supeditat a les necessitats del servei i no dóna dret a escollir horari i/o torn de treball.

### \* Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

- Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en horari laboral.

### \* Excedències

- No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període de l'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

- L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que presenten llurs serveis en el sector públic per raó del mateix fet causant, només es permès amb autorització prèvia si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

- Les excedències per tenir cura d'un fill/o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

- Si un cop definida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

### \* Excedència voluntària per interès particular

- El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret tan sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de d'anterior excedència.

- No computa a efectes de triennis, consolidació de grau i dels sistema de previsió o drets passius, i no comporta reserva de plaça i destinació.

### \* Excedència voluntària per tenir cura d'un fill (natural, adoptat o acollit)

- Aquesta excedència es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o de la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Té una durada màxima de 3 anys, a comptar de

la data del naixement o, si és el cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa.

- Els fills i filles successius donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al període que s'estigui gaudint.

- El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació de grau i dels sistema de previsió o drets passius. La persona té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

### \* Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

- Aquesta excedència es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

- Pot ser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

- El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. La persona té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

### \* Excedència voluntària pel manteniment de la convivència

- Aquesta excedència es pot sol·licitar per una durada mínima de 2 anys i màxim de 15. Es pot concedir quan el cònjuge del treballador/a que sol·licita l'excedència ha de residir en un altre municipi per haver obtingut i estar ocupant un lloc de treball estable.

- El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal ni de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

### \* Excedència voluntària per violència de gènere

- S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

- Durant els dos primers mesos tenen dret a percebre les retribucions íntegres.

- El període d'excedència comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre la violència de gènere. El període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

- S'ha de notificar a la persona afectada amb un mes d'antelació que se li acaba l'ex-

## Generalitat de Catalunya

cedència i que disposa d'un mes per reincorporar-se a la feina.

*\* Excedència voluntària per incompatibilitat o per prestar serveis en el sector públic*

- Aquesta excedència es concedeix si el treballador/a es troba en servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol de les administracions públiques o passa a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, que no hagi obtingut l'oportuna compatibilitat i no li correspongui quedar en una altra situació administrativa.

- Es manté aquesta situació mentre continui la relació de serveis que va provocar-la.

- No hi ha reserva de plaça ni de destina-

ció, i no computa a l'efecte de triennis ni de drets passius, sense perjudici, si escau, del reconeixement de serveis prestats en l'altra Administració, quan es produeixi el reingrés.

- El reingrés al servei actiu s'ha de sol·licitar en el termini màxim de 30 dies següents al cessament de la relació de serveis en l'altra Administració. En cas de no fer-se, procedirà la declaració en la situació d'excedència voluntària per interès particular.

*\* Permis especial d'hores d'atenció particulars*

- A excepció dels permisos, llicències, i del crèdit horari sindical, es podrà gaudir de 12 hores anuals dintre de la jornada, i sem-

pre que es provi que no es poden desenvolupar fora de la jornada de treball habitual, per:

1.- Emergències familiars fins al segon grau.

2.- Enterraments.

- Aquestes hores han de ser recuperades i abans de poder ser utilitzades, han de posar-se en coneixement dels caps respectius que han de donar l'autorització pel seu gaudi, en cas contrari no es podrà abandonar el servei.

- Si s'excedeix de les 4 hores seguides en 1 dia, no s'aplicarà aquest article, i s'utilitzarà aquells permisos, llicències, dies de conveni o vacances que puguin justificar l'absència.

### ANNEX 2

#### CATÀLEG DE LLOCS DE TREBALL I TAULA RETRIBUTIVA

Catàleg de lloc de treball i taula retributiva	Any 2009			Catàleg de lloc de treball i taula retributiva	Any 2009				
	Assim. Grup	CD	Específic EUR		Total EUR	Assim. Grup	CD	Específic EUR	Total EUR
<b>Grup de classificació A1</b>									
Secretària	A1			7.731,08	A2	18	8.325,40	27.882,70	
Interventor	A1			7.731,08	A2	18	8.325,40	27.882,70	
Psicòleg/a EAIA	A1	24	6.773,77	31.547,89	A2	18	8.325,40	27.882,70	
Pedagoga EAIA	A1	24	6.773,77	31.547,89	A2	18	8.325,40	27.882,70	
Tècnica Comunicació	A1	22	6.860,23	30.560,55	A2	18	8.325,40	27.882,70	
Psicòloga dones (23h/s)	A1	22	4.508,15	20.082,65	A2	18	8.325,40	27.882,70	
<b>Grup de classificació A2</b>									
Cap àrea Ordenació Territorial i Habitatge	A2	24	15.760,60	38.082,20	Tècnic noves tecnologies	A2	18	8.325,40	27.882,70
Cap àrea Serveis Socials	A2	24	15.760,60	38.082,20	Tècnica Joventut	A2	18	8.325,40	27.882,70
Cap àrea Patrimoni comarcal i cultura	A2	24	15.760,60	38.082,20	Tècnic prev. drogodep.	A2	18	8.325,40	27.882,70
Cap àrea Prom Econòmica	A2	24	15.760,60	38.082,20	Intermediadora social	A2	18	8.325,40	27.882,70
Cap àrea Serveis Personals	A2	24	15.760,60	38.082,20	AODL Patrimoni	A2	18	8.325,40	27.882,70
Cap àrea Serveis Generals i Atció al ciutadà	A2	24	15.760,60	38.082,20	<b>Grup de classificació C1</b>				
Treballadora Social EAIA	A2	20	9.542,58	29.759,84	Tècnic/a aux. comptabilitat	C1	16	10.946,43	26.342,79
Educadora social EAIA	A2	20	9.542,58	29.759,84	Administrativa Habitatge	C1	14	10.094,20	24.830,60
Tècnica de serveis personals (programes)	A2	20	8.200,63	28.417,89	Administrativa Serveis Generals	C1	14	10.094,20	24.830,60
Tècnica desenvolupament econòmic	A2	20	8.200,63	28.417,89	Administrativa serveis personals	C1	14	10.094,20	24.830,60
Treballadora social EBASP Olivella (30h/s)	A2	20	8.150,12	25.479,20	Administrativa	C1	14	8.939,35	23.675,75
Treballadora Social EBASP Cubelles	A2	20	9.508,48	29.725,74	Administrativa Ordenació Territorial	C1	14	8.939,35	23.675,75
Treball. Social programes gent gran (17,5h/s)	A2	20	4.754,24	14.862,87	Administrativa habitatge jove	C1	14	8.939,35	23.675,75
Educadora Social EBASP Canyelles/Olivella	A2	20	9.508,48	29.725,74	<b>Grup de classificació C2</b>				
Educadora Social Cubelles XAM	A2	20	9.508,48	29.725,74	Aux. adm. Serveis Socials	C2	14	7.066,33	19.932,89
Educadora Social EBASP Cubelles	A2	20	9.508,48	29.725,74	Aux. adm. Serv. personals	C2	14	7.066,33	19.932,89
Treballadora Social EBASP Canyelles	A2	20	9.508,48	29.725,74	Aux. adm. OTH	C2	14	7.066,33	19.932,89
					Aux. administratiu atenció a la ciutadania	C2	14	7.066,33	19.932,89
					Treballadora familiar Cubelles	C2	12	7.579,74	19.786,06
					Treballadora familiar Cubelles	C2	12	7.579,74	19.786,06
					Treballadora familiar Canyelles/Olivella	C2	12	7.579,74	19.786,06
					<b>Grup de classificació E</b>				
					Conserge	E	10	7.497,44	18.314,54

### ANNEX 3. ROBA DE TREBALL

#### \* Treballadores Familiars

- Uniformes blancs (pantaló i jaqueta).
- Faixa.
- Guants.

#### \* Plans d'ocupació

- Armilla reflectant.
- Guants.
- Botes de seguretat.
- Caçadora.
- Pantaló.
- Dessuadora.
- Ulleres.
- Forro polar.

### ANNEX 4. AJUTS MÈDICS

#### \* Barem segons retribucions:

#### Retribució bàsica anual (sense antiguitat) Barem (%)

Fins a 25.000 EUR	100 %
De 25.001 a 30.000 EUR	80 %
De 30.001 EUR en endavant	50 %

En tots els casos el màxim de cobertura anual per despeses mèdiques serà de 351,49 EUR. En les ajudes pels següents conceptes caldrà presentar la factura corresponent.

#### Concepte

Ulleres (muntura i tot tipus de vidres graduats)	132,26 EUR
Ulleres progressives i lents de contacte	168,55 EUR
1 vidre d'ulleres de tot tipus	31,60 EUR
1 vidre progressiu	49,18 EUR
Pròtesi bucal	70,37 EUR

#### Concepte

Endodòncia, obturació, neteja, revisions	44,54 EUR
Ortodòncia	221,40 EUR
Pròtesis i ortopèdia	221,40 EUR
Vacunes	

Caldrà adjuntar, a més de la factura, certificat mèdic o escrit signat per un facultatiu col·legiat per les despeses mèdiques que es detallen a continuació:

Visites homeòpata	175,75 EUR
Visites fisioteràpia/osteòpata	175,75 EUR
Visites acupuntura	175,75 EUR
Atenció psicològica	175,75 EUR
Visites podòleg	175,75 EUR

### ANNEX 5

## Generalitat de Catalunya

## AJUTS PER ESTUDIS

\* *Barem segons retribucions:*

<i>Retribució bàsica anual (sense antiguitat)</i>	<i>Barem (%)</i>
Fins a 25.000 EUR	100 %
De 25.001 a 30.000 EUR	80 %
De 30.0001 EUR en endavant	50 %

Per sol·licitar els ajuts per estudis, el/la treballador/a haurà de presentar la sol·licitud i la matrícula dels estudis no obligatoris o la

documentació justificativa de la despesa efectuada. L'import és per curs sencer.

En el cas d'ensenyament obligatori n'hi haurà prou amb el full de sol·licitud.

<i>Concepte</i>	
Jardí d'infància	140,37 EUR
Pre-escolar	70,74 EUR
Educació primària	70,74 EUR
ESO	70,74 EUR
Batxillerat	70,74 EUR

*Concepte*

Cicles formatius (per treballadors)	132,64 EUR
Universitat (per treballadors)	246,48 EUR
Universitat (per fills de treballadors)	140,37 EUR

Barcelona, 27 d'abril de 2010.

*La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.*

062010002476



## Serveis Territorials

## RESOLUCIÓ

Resolució de 27 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0803235).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació de Farmàcies de Barcelona, l'Associació Sindical d'Auxiliars i Tècnics de Farmàcia de Barcelona, CCOO, UGT i USOC el dia 25 de gener de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0803235) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publici al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2009 I 2010.

## Capítol I

## Àmbit d'aplicació

És acordat pels interlocutors vàlids i representatius del sector d'oficines de farmàcia en

l'àmbit territorial de la província de Barcelona:

Part empresarial: Associació de Farmàcies de Barcelona (AFB).

Part social/sindical:  
- Associació Sindical d'Auxiliars, Tècnics i Empleats de Farmàcia de Barcelona.

- CCOO  
- UGT  
- USOC

## Secció 1

## Àmbits territorial, personal i funcional

## Article 1. Àmbits Personal i Funcional

El present Conveni regula les relacions i condicions de treball de tot el personal que treballa per compte d'altri a les Oficines de Farmàcia de la Província de Barcelona, d'acord amb el que estableix l'article 1 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

## Secció 2

## Àmbit temporal: vigència i durada

## Article 2. Àmbit Temporal: Vigència i Durada

2.1. El present Conveni té una durada de dos anys, des de l'1 de gener de 2009 fins al 31 de desembre de 2010, excepte els punts i/o matèries per als quals les parts determinin una altra vigència o durada concreta i expressament.

2.2. Aquest Conveni s'ha d'entendre automàticament prorrogat per períodes successius d'1 any si en la data de la seva fi, el 31 de desembre de 2010, o de qualsevol de les seves pròrrogues no se n'ha sol·licitat la rescissió o revisió en forma legal. En el cas de denúncia del Conveni per part de qualsevol de les parts signants, aquesta s'ha de fer per escrit, amb notificació fefaent a les altres parts signants, amb almenys 1 mes d'antelació a la data d'expiració de la seva vigència inicial o de la de qualsevol de les seves pròrrogues.

2.3. Una vegada denunciat el Conveni en la forma expressada en l'apartat anterior, queda vigent el seu contingut normatiu fins que s'arribi a un nou acord normatiu que el substitueixi.

## Article 3. Vinculació a la totalitat

3.1. Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la

seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i en còmput anual. Per tant, el present Conveni esdevindrà nul i sense cap efecte, en la seva totalitat, en el cas que les autoritats administratives o jurisdiccionals, en l'exercici de les competències que els són pròpies, alterin o anul·lin algun o alguns dels seus articles o no n'aprovin tot el contingut.

3.2. No obstant això, en el cas de que tingui lloc la declaració d'il·legalitat de tot o una part del present Conveni, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància està obligada a reunir-se en el termini dels 30 dies següents de la notificació de la declaració d'il·legalitat, amb la finalitat d'intentar arribar a un acord sobre les concretes matèries o qüestions que motivin la ineficàcia parcial o total del Conveni, tot això a l'efecte d'intentar preservar una aplicació indivisible i única del Conveni.

## Article 4. Compensació i absorció

4.1 Les millores econòmiques i d'una altra índole que puguin establir disposicions legals o reglamentàries futures han de ser compensades i absorbides per les establertes, en conjunt i en còmput anual, en aquest Conveni.

4.2 Així mateix, ha d'operar la compensació i absorció en matèria retributiva per a totes les quantitats econòmiques reconegudes i/o abonades o que les empreses abonin, o hagin abonat, als treballadors a compte del Conveni a partir de l'1 de gener de 2009 o en cada any de vigència del present Conveni.

## Article 5. Condició més beneficiosa i garantia personal

Pel fet que són condicions mínimes les establertes en el present Conveni, s'han de respectar les condicions superiors implantades amb anterioritat, examinades en conjunt i en còmput anual, i s'han de mantenir amb caràcter ad personam mentre no siguin superades per les condicions establertes en aquest Conveni.

Així, en virtut d'allò establert en el paràgraf anterior, s'ha de respectar amb caràcter "ad personam", concretament: la jornada intensiva si s'escau; les vacances d'una durada superior per a grups professionals o individus; les millores de la Seguretat Social i els valors superiors de les hores extraordinàries establerts per ús i costum.

## Capítol II