



CONVENI D'EFICÀCIA LIMITADA SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCI D'OSONA DE SERVEIS SOCIALS DEL 2014-2018

El personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials varen aprovar el text del conveni col·lectiu sobre les condicions de treball del personal laboral del Consorci en l'assemblea de personal duta a terme el dia 17 de gener de 2014, amb 15 vots a favor i 5 vots en contra.

En data 23 de gener de 2014 el Consell Plenari del Consorci d'Osona de Serveis Socials va aprovar el text del conveni col·lectiu esmentat pels anys 2014-2018.

En data 19 de març de 2014 es va procedir a inscriure i registrar el text del document a través de l'aplicació en línia REGCON (Registre de Convenis Col·lectius) del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i del Departament d'Empresa i Ocupació, de la Generalitat de Catalunya.

En data 7 d'abril de 2014 el Departament d'Empresa i Ocupació va requerir al Consorci que esmenés el text per tal d'adaptar el seu contingut a la legalitat i poder procedir al dipòsit, registre i publicació.

En data 23 d'abril de 2014 el Departament d'Empresa i Ocupació va comunicar al Consorci que la inscripció del text aprovat es podia efectuar, si bé, ha de ser com a Conveni o Acord d'eficàcia limitada sobre les condicions de treball del personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials.

Així doncs, seguint les indicacions esmentades, a continuació es subscriu el present conveni d'eficàcia limitada amb el mateix text ja aprovat pel personal laboral i també pel Consell Plenari del Consorci d'Osona de Serveis Socials.

1. Àmbit temporal i aplicació

La vigència d'aquest conveni per les condicions de treball del personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials serà des de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2018 ambdós inclosos.

Els canvis normatius que es produeixin durant la vigència d'aquest conveni i que afectin als treballadors del Consorci i al contingut establert en el mateix conveni seran d'aplicació previ acord al respecte entre els treballadors, la Direcció i l'Òrgan Polític, acords que s'hauran d'aprovar pel Consell Plenari del Consorci d'Osona de Serveis Socials.

2.- Comissió paritària de seguiment del conveni col·lectiu



Una vegada aprovat el present conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment conjunta, formada pel representant del personal laboral i el representant que designi la Presidència del Consorci.

L'esmentada Comissió Paritària de Seguiment es reunirà, com a mínim, cada sis mesos, i sempre que una de les dues parts ho sol·liciti, en el termini màxim de 15 dies naturals. De les seves sessions s'aixecarà l'acta corresponent.

Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància, la conciliació en els conflictes i discrepàncies sobre els pactes que figuren en el present document i els que, eventualment, el desenvolupin.

Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària de Seguiment, ambdues parts plantejaran la discrepància al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), mitjançant els procediments de conciliació i mediació que aquest té establerts per a la resolució de conflictes i discrepàncies.

3.- Jornada i horari de treball

1.- La jornada de treball del personal subjecte a aquest pacte de condicions col·lectiu serà de 37'5 hores setmanals en promig segons el còmput anual, o en tot cas, la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

2.- Diàriament el personal gaudirà d'un descans de 30 minuts en les jornades seguides del 100%, i 20 minuts en a les jornades inferiors, dins l'horari laboral que serà computable com a treball efectiu.

3.- L'horari laboral es realitzarà principalment sota el criteri de necessitats del servei i conciliació de la vida familiar i laboral.

4.- El personal disposarà de flexibilitat horària a l'entrada i sortida de ½ hora, sempre i quan es garanteixi el servei d'atenció al públic de 9:00 a 14:30 hores i la tarda de dimecres de 17:00h a 19:00 hores. Els professionals que tinguin diferents llocs d'atenció al públic adaptaran l'horari a les dependències on presten el servei.

5.- Els educadors/es socials degut al col·lectiu que atenen, una part de la jornada laboral es realitzarà en horari de tarda, amb un mínim de tres tardes a la setmana. Els mesos de vacances escolars, nadal, estiu, setmana santa i dies de festa escolar es podrà gaudir d'horari intensiu de matins. L'horari de tarda es podrà revisar per circumstàncies justificades de conciliació de vida laboral i familiar i sempre de manera temporal. La seva concessió es farà sempre i quan no afecti el servei i projectes que s'estiguin portant a terme.



6.- Opcionalment, durant les vacances escolars d'estiu, es podrà gaudir d'horari laboral intensiu de les 8h a les 15h, sempre i quan es respecti el còmput anual d'hores efectives de treball. El/la responsable de cada servei serà el/la garant de que aquesta opció respecti l'atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei. En cas de no haver-hi acord, es seguirà aquest criteri: sorteig i l'any següent rotació dels treballadors segons el resultat del sorteig. Es valora el sorteig com el procés més democràtic.

4.- Serveis extraordinaris

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

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà dintre de la mateixa setmana laboral i d'acord amb la taula següent:

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb una hora de descans.
- b) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb dues hores de descans.
- c) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu es compensarà amb dues hores de descans.

Amb aquesta finalitat tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 20 i les 8 h en dies laborables i d'hora efectuada en dia festiu l'efectuada els dissabtes, diumenges i dies festius del calendari laboral.

5.- Presència al lloc de treball

1.- La presència al lloc de treball s'estableix per a tot el personal del Consorci tenint en compte les diverses ubicacions físiques i les característiques de cada lloc de treball.

El personal ubicat a les dependències del Consell Comarcal fitxarà l'entrada i sortida atenent-se a l'horari d'obertura de les dependències d'aquest ens.

L'inici de la jornada laboral es contempla la presència a les dependències de l'Ajuntament i/o dependències on s'executa la tasca, segons l'hora de començament de la jornada laboral, sense necessitat de fer presència a la seu del Consorci.

2.- Tot el personal laboral ha de tenir actualitzada l'agenda. El document de plantilla horària facilita la seguretat pròpia de cada treballador, la localització, la disponibilitat segons les característiques de cada servei i el còmput de quilometratges mensuals.

3.- Els coordinadors de cada àrea i la direcció del Consorci farà el seguiment del temps treballat d'acord amb les normes següents:

- a. Els retards i les absències imprevistes s'hauran de comunicar davant el coordinador i s'hauran de recuperar setmanalment fora de la jornada establerta per a cada servei, si bé podran donar lloc a la instrucció d'un expedient disciplinari que pot donar lloc a detreure una part de la remuneració.



- b. Els coordinadors de cada servei hauran de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal adscrit al seu servei.
- c. Durant la jornada laboral el personal no podrà absentar-se del seu lloc de treball si no té l'autorització del seu coordinador.

6.- Calendari laboral

- 1.- S'adopta el calendari oficial laboral de Catalunya.
- 2.- Els dos dies que pertoquen com a festes locals seran els establerts pel municipi on estigui ubicada la seu del Consorci.
- 3.- Els dijous sant de setmana santa, el 24 i 31 de desembre seran festius. Aquests dies, els serveis romandran oberts amb serveis mínims coberts per dos professionals un de Serveis Socials Bàsics i un de l'àrea d' Infància i Adolescència o de l'àrea de Promoció a l'Autonomia i/o Atenció a la Dependència.
- 4.- Durant el mes de gener de cada any, s'efectuarà el calendari laboral on s'establirà la relació del personal que cobrirà els dies fixats en concepte de serveis mínims. L'horari de serveis mínims serà el mateix de la jornada laboral del període corresponent.
- 5.- Es buscarà el consens entre els treballadors. I en cas de col·lisió d'interessos en un mateix termini de dies de serveis mínims es seguirà aquest criteri: sorteig i l'any següent rotació dels treballadors segons el resultat del sorteig. Es valora el sorteig com el procés més democràtic.

7.- Vacances

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies hàbils retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor.

El/s període/s de vacances estan sempre condicionats a les necessitats del servei i no es podran gaudir juntament amb els assumptes propis ni ponts. Caldrà garantir els serveis mínims als serveis del Consorci.

Les peticions personals fora del període establert, seran subjectes a valoració per part del responsable del servei.

Es buscarà el consens entre els treballadors. En cas de col·lisió d'interessos en un mateix període es seguirà aquest criteri: tria per ordre d'antiguitat el primer any i rotació en els successius.

Cap treballador podrà iniciar el període de vacances si es troba en situació d'incapacitat laboral transitòria o llicència per maternitat amb anterioritat a la data d'inici. El període de vacances aprovat o el període d'assumptes propis autoritzats no s'interrompran pel fet que, durant aquests períodes, el treballador que en gaudeixi es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria.



8.- Permisos i llicències

Els permisos a què tindrà dret el personal seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

En la data d'aprovació del present conveni, els permisos i llicències que estableix la normativa en matèria de funció pública a Catalunya són els següents:

a/El **permís per assumptes personals**, de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present acord, seran els que determini l'EBEP i la normativa catalana d'aplicació al personal funcionari per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment.

Aquests dies no es podran acumular als períodes de vacances anuals en alguna de les seves fraccions.

b/ El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat** té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball ([art.8.a\) RDL 20/2012](#)). Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils ([art. 19 Llei 8/2006](#)).

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat** té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball ([art.8.a\) RDL 20/2012](#)). Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils ([art. 19 Llei 8/2006](#)). S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c/El **permís per matrimoni** o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència ([art. 9 Llei 8/2006](#)).



d/El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya ([art. 10 Llei 8/2006](#)).

e/El permís per trasllat de domicili sense canvi de municipi, és d'un dia ([art. 8. l\).](#) RDL 20/2012) Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies ([art. 96.1 DL 1/1997](#)).

f/El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, durant els dies de la seva celebració ([art. 8.d\) RDL20/2012](#)).

g/El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los ([art. 96.1.d\) DL 1/1997](#)). Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

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

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis 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 sis 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 sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en



els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

i/El **permís per adopció o acolliment internacional**, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració

j/ El **permís per naixement, adopció o acolliment**, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat, té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la 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 deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més ([art. 12 Llei 8/2006](#)).

k/ El **permís de paternitat** té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat ([art. 13 Llei 8/2006](#)).

l/ El **permís per lactància** d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. ([art.8. f\) RDL 20/2012](#)).



En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei ([art. 14 Llei 8/2006](#)).

m/ El **permís per atendre fills prematurs** o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a l'absència en el lloc de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions. ([art.8.g\) RDL 20/2012](#)).

n/ Per raons de guarda legal, el **permís per cura directa** d'un menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin.

Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. ([art. 8.h\) RDL 20/2012](#)).

o/ El **permís per a atendre fills discapacitats**, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció ([art. 17 Llei 8/2006](#)).

p/ El **permís prenatal**, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

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



r/ El **permís de flexibilitat horària recuperable** consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

s/ El **permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Llicències retribuïdes:

- Es poden concedir **licències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball**, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi del Consorci el treballador té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès del Consorci correspon a la Direcció del Consorci.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, el Consorci ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un



mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Permisos i llicències no retribuïdes:

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

- Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Excedències:

Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquestes excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que esdevingui una nova causa. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla 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 finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular. Només en el cas de l'excedència voluntària per raó de violència de gènere, el Consorci ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, per a demanar-ne l'ampliació o bé reincorporar-se al servei.

a) **L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla** es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada 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.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui el Consorci.



b/L'**excedència voluntària per a tenir cura de familiars** es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat 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. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada 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.

c) L'**excedència voluntària per interès particular** es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques, en aquest cas del Consorci, per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors. La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan al treballador se li instrueixi un expedient disciplinari.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

d) L'**excedència voluntària per incompatibilitat**, es concedeix si el treballador es troba en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passa a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència

e) L'**excedència voluntària amb reserva del lloc de treball** es pot sol·licitar, abans del 23 de març de 2015, té una durada mínima d'un any i màxima de tres i es té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació contractual.

9.- Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de



funció pública. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació de les reduccions de jornada serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Es pot gaudir d'una **reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions** respectivament, en els supòsits següents:

- 1/Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui 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 al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix atenció especial.
- 4/ Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percehent el 80% o el 60% de les retribucions.

Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una **reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions**, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.



Es pot gaudir d'una **reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per a 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 l'horari laboral

Es pot sol·licitar una **reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada** en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, **per interès particular**. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecte a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

10.- Incapacitats laborals transitòries

Es seguirà la normativa del Reial Decret Llei 20/2012, de tal manera que es complementarà la prestació d'incapacitat temporal del personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials que tingui dret a la prestació d'incapacitat laboral transitòria amb càrrec de la Seguretat Social, d'acord amb els límits següents:

a) Incapacitat temporal per contingències comunes:

- i) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions que es percebin el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- ii) Des de quart dia fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions que es percebin el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- iii) A partir del vint-i-unè dia, inclusivament, fins al 100% de les retribucions que es percebin el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Incapacitat temporal per contingències professionals:

- i) Establir que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el cent per cent de les retribucions percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

S'estableix que les prestacions que es derivin de processos excepcionals d'incapacitat temporal per contingències comunes que es produeixin per alguna de les causes següents i que estiguin degudament justificats, el personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions que es percebin el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les causes justificades i els corresponents documents justificatius que l'interessat haurà de presentar són els següents:



- a) Supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica, amb justificant del centre hospitalari que ho acrediti.
- b) Situació d'embaràs de risc, ja sigui per al fetus o per la salut de la dona embarassada, amb justificant mèdic que ho acrediti.
- c) Víctimes de violència de gènere: justificació que acrediti aquesta situació.
- d) Atenció a fills amb càncer o malaltia greu d'acord amb les definicions del Reial Decret 1148/2011: justificació d'acord amb el que determina el Reial Decret esmentat.
- e) En supòsits de malalties greus, informe del facultatiu que ha emès el justificant de la ILT, que avaluï que és per causa d'una de les malalties que consten a l'annex del RD 1148/2011.

10.- Condicions retributives

Les retribucions del personal al servei del Consorci d'Osona de Serveis Socials tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la Funció Pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries

a) Retribucions bàsiques:

1) Sou base. El sou base serà el corresponent al grup al qual estigui adscrit el personal.

2) Triennis. Els triennis consisteixen en una quantitat per a cada grup, per cada tres anys de servei. El Consorci d'Osona de Serveis Socials reconeix a tots els seus treballadors el còmput dels serveis prestats en aquesta Corporació, així com el temps treballat en altres administracions, un cop presentada la documentació que així ho acredita.

3) Pagues extraordinàries. Les pagues extraordinàries, que seran dues cada any, que contindran el sou base, el complement de destí i la resta de complements en una catorzena part de l'import anual, de tal manera que l'import mensual de les retribucions i aquestes dues pagues serà el mateix. L'abonament d'aquestes pagues s'efectuarà els mesos de juny i desembre.

b) Retribucions complementàries:

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

Els nivells de complement de destinació aniran associats a la valoració del lloc de treball dins l'estructura organitzativa del Consorci d'Osona de Serveis Socials.

El grau personal correspon als nivells assignats al personal de l'administració pública, i s'adquirirà la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i per la normativa que la desenvolupi.



2) Complement específic. Retribueix la dificultat tècnica, la major dedicació, la incompatibilitat, la responsabilitat i la perillositat o la penositat, si s'escau. La seva quantitat es percebrà mentre s'ocupi el lloc de treball que el tingui assignat.

3) Complement de productivitat. té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què el treballador desenvolupa la seva feina.

4) Indemnitzacions per raó de serveis: són els imports que s'estableixen en cas que el personal d'aquesta corporació hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.

Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

Al marge de les que puguin quedar recollides en aquest Pacte de condicions, les indemnitzacions per raó del servei s'han de regir pel que disposa el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, i les seves quanties són les vigents a cada moment, d'acord amb les successives actualitzacions i revisions d'aquesta disposició.

Desplaçament amb vehicles: els treballadors que per al desenvolupament normal de la seva feina hagin d'efectuar desplaçaments utilitzant el seu vehicle particular, han de percebre la quantitat d'euros per quilòmetre que fixi la llei i segons la taula de quilometratge entre municipis acordada per la Presidència. S'han d'abonar també els costos d'estacionament del vehicle en aparcaments de pagament i els costos del peatge de l'autopista.

Transport públic: S'ha d'abonar l'import del bitllet, prèvia justificació.

11.- Preavis en el cessament de la relació laboral amb caràcter voluntari d'un treballador

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho al Consorci d'Osona de Serveis Socials amb l'antelació següent:

Treballadors adscrits al grup A1: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup A2: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup C1: 1 mes.

Treballadors adscrits al grup C2: 15 dies.

Treballadors adscrits a les agrupacions professionals: 15 dies.

La notificació del cessament voluntari s'ha de fer per escrit, i ha d'anar signada pel treballador per duplicat, al qual es retornarà un exemplar amb el justificant de recepció.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.



12.- Ús del vehicle propi

Els treballadors han de disposar del seu propi vehicle per l'exercici de la seva tasca al Consorci d'Osona de Serveis Socials.

Quan per causes alienes a la voluntat del conductor es produeixi un sinistre, el Consorci es farà càrrec de les despeses que se'n derivin i no siguin cobertes per l'assegurança del vehicle. No s'abonaran aquestes despeses quan el sinistre s'hagi produït com a conseqüència d'una negligència greu per part del treballador. Tanmateix, si es produeix aquest darrer cas, la determinació de responsabilitats serà estudiada per el Responsable del servei, la Direcció i la Presidència d'acord amb el cas plantejat i les proves que s'aportin.

Pel que fa a les multes o sancions que s'imposin per la conducció del vehicle propi, la determinació de responsabilitats serà estudiada per el Responsable del Servei, la Direcció i la Presidència, d'acord amb el cas plantejat pel treballador i les proves que s'aportin. En el cas que es demostrï culpabilitat del treballador, aquest es farà càrrec de l'import de la sanció.

13.- Assistència jurídica i responsabilitat civil

1.- El Consorci garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest conveni col·lectiu de condicions de treball que la pugui necessitar a causa de conflictes derivats de la prestació del servei.

2.- El Consorci garantirà la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal pels danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials, llevat d'actitud dolosa o negligent del treballador, que el fes subjecte de responsabilitat patrimonial.

3.- El Consorci d'Osona contractarà una assegurança de responsabilitat civil amb les condicions més avantatjoses del mercat per cobrir l'estipulat en els punt anteriors.

14.- Bestretes

1.- El personal laboral, amb una antiguitat mínima de dos anys podrà sol·licitar una bestreta, a càrrec de les seves retribucions, l'import de la qual no podrà excedir de l'import equivalent a tres mensualitats, que es podrà retornar, sense interessos, a partir del mes següent a la concessió, en dotze mensualitats o catorze pagues.

2.- No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no s'hagi procedit a la devolució total d'una anterior.

3.- Si el treballador cessa abans de la finalització del reintegrament total de la bestreta, aquest es farà a compte de la liquidació i/o indemnització.

15.- Prevenció de riscos i salut laboral



1.- El Consorci d'Osona està subjecte a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 50/1998 de 30 de desembre, per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per la Llei 54/2003, de 12 de desembre i pel Reial Decret 5/2000, de 4 d'agost, i a totes les disposicions que la complementin i la desenvolupin.

2.- Cada dos anys, els treballadors del Consorci han de sotmetre's a una revisió mèdica en matèria de prevenció de riscos laborals. De la metodologia de la revisió així com de les proves que la integren per a cada sexe i col·lectiu, serà informada a la Direcció. En qualsevol cas aquesta revisió mèdica anirà a càrrec del Consorci d'Osona de Serveis Socials i serà totalment confidencial.

3.- El Consorci facilitarà als treballadors, els equips de protecció individual i el vestuari que en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball els pugui correspondre, tal pel que fa a la tipologia d'equipaments com a la quantitat.

4.- D'entre el personal laboral es designarà a la persona que efectuarà les funcions de delegat de prevenció, amb la finalitat de vetllar en la correcta aplicació de les accions relatives a la prevenció de riscos laborals i en especial en l'avaluació de riscos laborals en el personal del Consorci, així com efectuar les investigacions dels accidents laborals que es puguin produir

16.-Formació i reciclatge professional

El Consorci, sense perjudici del desenvolupament normal del servei i d'acord amb les disponibilitats pressupostàries, promourà l'assistència del personal a tota mena de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que per les seves funcions pugui estar interessat a realitzar-los, i ha de garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

S'estableixen dues vies de formació professional i reciclatge:

a) Formació interna

- Anualment, la direcció i els coordinadors d'àrea realitzaran conjuntament amb els professionals un pla de formació que vagi amb la línia organitzativa, els objectius i les necessitats dels diferents serveis.
- La formació s'ha de realitzar garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal i la publicitat de les accions formatives.
- Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent aplicació pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.
- El Consorci directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el Pla anual de formació.

b) Formació externa

- Els treballadors, en l'àmbit del present conveni col·lectiu, tindran dret a que se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:



- a. Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats.
- b. L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'1 mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.
- c. La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'administració pública o concertats amb aquesta.

Quan el curs sigui a instància del treballador i el Consorci d'Osona de Serveis Socials si ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-ne l'assistència i fer-se càrrec de la part de despeses que en cada cas acordi amb el treballador.

El personal que vulgui participar a un curs de formació o perfeccionament professional haurà de formular la sol·licitud d'acord amb el model normalitzat amb antelació mínima de 15 dies a la data d'inici del curs i haurà d'adjuntar tota la informació relativa al curs (contingut, destinataris, dates, cost, etc).

Les hores lectives que siguin fora de l'horari habitual del treballador no serviran en cap cas per compensar o completar la dedicació setmanal, ni generaran dret a hores extraordinàries.

17.- Assemblees de treballadors

1.- El personal disposarà de 6 hores anuals; revisables després del primer any; dintre de la jornada de treball, per realitzar assemblees, en els horaris que menys perjudiquin els serveis. Superades aquestes hores, les assemblees se celebraran fora de l'horari de treball. La celebració d'aquestes assemblees serà sol·licitada pels representants del personal a la Direcció del Consorci com a mínim amb 72 hores d'antelació; se li haurà de comunicar l'ordre del dia, l'hora d'inici i la durada prevista, i durant les 48 hores posteriors a la celebració hauran de comunicar-li també l'hora de la seva finalització.

2.- Es podran realitzar totes les assemblees que es convoquin dintre dels límits establerts al paràgraf anterior.

3.- El Consorci posarà a disposició del personal un local, tan adient i pròxim com sigui possible, per a la realització d'aquestes assemblees.

4.- La Direcció acordarà, si escau, els serveis mínims que s'hagin de realitzar durant el temps que durin les assemblees que se celebrin durant la jornada laboral, donant-ne compte als representants del personal..

18.- Règim disciplinari

Al personal laboral del Consorci d'Osona de Serveis Socials els serà d'aplicació la normativa en matèria de funció pública sobre règim disciplinari que sigui d'aplicació als funcionaris de l'administració local.



Consorci d'Osona de Serveis Socials

Així mateix, es seguiran tots els seus procediments i garanties de la mateixa manera.

Vic (Osona), 2 de juny de 2014

Jordi Serra Macià
President del Consorci d'Osona
de Serveis Socials

Gemma Canadell Campdelacreu
Representant del personal laboral del
Consorci d'Osona de Serveis Socials



Consorci d'Osona
de Serveis Socials

Anna Rufí Vilà
Directora tècnica del Consorci
d'Osona de Serveis Socials