

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DEL CONSELL COMARCAL DE LA GARROTXA I DELS SEUS ENS DEPENDENTS

Capítol I – Condicions generals

Article 1. Finalitat

El present acord té com a objectius:

- Unificar la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei del Consell Comarcal de Garrotxa i ens dependents, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables als esmentats treballadors/es d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen.
- Facilitar les actuacions en matèria de personal i de recursos humans del Consell Comarcal de la Garrotxa i ens dependents, les quals hauran de centrar-se en garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats dels seus treballadors/es, alhora que proporcionar el màxim grau de satisfacció als usuaris dels serveis que s'hi presten.
- L'aprovació d'aquest acord implicarà la fi de qualsevol negociació individual que impliqui l'alteració d'algun dels articles d'aquest acord.
- Actualitzar aquest acord amb tota la normativa estatal i autonòmica que l'afecti durant la seva vigència.

Article 2. Àmbit personal

2.1 El present acord afectarà al personal laboral i funcionari que presta els seus serveis al Consell Comarcal de la Garrotxa, ja siguin contractats pel mateix Consell o bé per organismes dependents o participats pel Consell que sol·licitin formalment adherir-s'hi.

Article 3. Àmbit temporal

3.1 El present acord, entrarà en vigor una vegada firmat per la Mesa General de Negociació, i posterior aprovació definitiva pel Ple.

3.2 La vigència de l'acord serà de tres anys, amb efectes retroactius des del dia 01 de Gener de 2018 i fins el dia 31 de desembre de 2020. L'acord podrà ser prorrogat per períodes successius d'un any per acord exprés o tàcit de les parts.

3.3. Es podrà denunciar l'acord per escrit, amb una antelació mínima de tres mesos, sigui el final del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. En cas que qualsevol de les

parts presenti denúncia expressa, el present acord seguirà vigent fins assolir un nou acord que el substitueixi.

3.4. Els canvis normatius que es produeixin durant la vigència d'aquest acord o les seves pròrrogues, que afectin al personal funcionari i laboral de l'Administració local i el seu contingut els hi sigui d'aplicació, aquest s'aplicarà prèvia informació o acord amb la Comissió mixta.

Article 4. Vigència de les condicions més beneficioses

4.1 Les normes contingudes en aquest acord regularan les relacions entre el Consell i els/les treballadors/es amb caràcter general, preferent i prioritari. Amb caràcter supletori i en tot allò no previst s'ha d'aplicar per aquest ordre el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels Treballadors i d'altres disposicions de caràcter general reguladores de la funció pública i les altres normes concordants per al personal laboral subjectes al règim administratiu.

4.2 Qualsevol normativa o Llei més beneficiosa que pugui aprovar-se o no estigui recollida durant el període de vigència del present acord serà d'aplicació.

4.3. El Real Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i foment de la competitivitat, que va entrar en vigor el dia 15 de juliol de 2012, va deixar suspesos i sense efecte, els Convenis, Acords o Pactes, que contradiguessin la regulació dels permisos per assumptes particulars, vacances, dies addicionals de lliure disposició i dies addicionals de similar naturalesa, i del complement de la prestació econòmica durant la situació d'Incapacitat temporal. En cas de modificació o pèrdua de vigència de la llei indicada, la regulació d'aquestes podrà tornar ser la que es venia aplicant amb anterioritat al dia 15 de juliol de 2012, sempre i quan no hi hagi una normativa de rang superior, d'àmbit estatal o autonòmic, que ho contradigui.

4.4. Es garanteix respecte als drets legalment ja adquirits pels treballadors/es en qualsevol tipus de contracte, acord o disposició, anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord, sempre i que no vulneri el dret administratiu, ni laboral, ni l'esperit i la lletra del present acord, tot això sense perjudici dels pactes que al respecte puguin acordar-se entre el Consell i els seus treballadors/es.

Article 5. Comissió mixta d'interpretació

5.1 El present acord s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es pretenen assolir en signar-lo. Això no obstant, les parts signants constituïran una Comissió Mixta, que es formarà abans dels 15 dies següents a la seva entrada en vigor, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que li sorgeixin o li siguin sotmesos. Tindrà també les funcions de vigilància, estudi i aplicació de l'acord.

5.2 Composició. La Comissió Mixta estarà integrada per 6 membres, 3 d'aquests membres seran designats pel Consell, i els 3 membres restants designats per la plantilla o el Comitè d'Empresa.

5.3 Règim de reunions. La Comissió Mixta es reunirà ordinàriament cada 3 mesos i, de forma extraordinària quan sigui necessari, a petició d'alguna de les parts. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. En cas contrari, s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

5.4 Resolució dels conflictes. Ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació pel que fa a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present acord, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació CEMICAL o al Departament de Treball, Afers Socials i Família.

Capítol II – Condicions de treball

Article 6. Control de presència

6.1 El Consell Comarcal de la Garrotxa i ens dependents podran establir els mecanismes de control de presència que estimi oportuns.

6.2 El personal del Consell Comarcal de la Garrotxa i ens dependents quan per motius de treball s'absenti del centre de treball comunicarà al seu cap superior immediat o gerència/direcció on se'l pot localitzar i els temps que romandrà fora.

Article 7. Jornada laboral: dedicacions i distribució de la jornada

7.1. La jornada de treball ordinària és la que s'estableix 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. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

La jornada anual teòrica inclou el nombre de dies personals –els 6 de caràcter ordinari més els dies addicionals per antiguitat que tingui dret a gaudir cada empleat/da-, els dies de permís retribuït i no recuperable -24 i 31 de desembre i la festa patronal (Santa Rita)-, com també els dies addicionals de vacances que es gaudeixen per antiguitat i que es reconeguin a cada empleat/da.

7.2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

7.3 El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord ha de gaudir d'una pausa en la jornada de treball de 25 minuts computable com a treball efectiu.

7.4 L'horari habitual de treball del personal laboral del Consell i consorcis serà de 7,5 h diàries, de dilluns a divendres.

7.5 L'horari laboral s'acordarà en funció amb les necessitats del servei, i amb l'objectiu de millorar la conciliació de la vida familiar.

Article 8. Calendari laboral

8.1 Dins del darrer trimestre de l'any, el Consell Comarcal i els ens adherits a aquest acord determinaran, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya, a més de les festes locals. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

8.2. Seran festius els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, els dos dies festius locals d'Olot.

8.3 El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

8.4 Una vegada fixat el calendari laboral, i computades les hores de treball d'acord amb la jornada laboral anual, les hores que excedeixin d'aquestes seran de lliure disposició.

Article 9. Vacances

9.1 Les vacances reglamentàries es faran segons els criteris següents:

Tindran una durada de 22 dies laborables i es podran fraccionar al llarg de l'any en funció de les necessitats del servei, que seran autoritzades pels caps d'àrea o servei de l'organització amb el vistiplau del gerent/director-a del consorci o consell.


El personal que per la seva data d'ingrés no li correspongui gaudir de la totalitat de la durada en gaudirà la part proporcional.

La data límit per a fer les vacances serà el 15 de febrer de l'any següent.

9.2. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen, ja sigui al Consell comarcal o als organismes adherits al present acord, es tindrà dret al gaudi dels següents dies addicionals de vacances anuals:

- Quinze anys de servei: 1 dia laborable.
- Vint anys de servei: 2 dies laborables.
- Vint-i-cinc anys de servei: 3 dies laborables.
- Trenta o més anys de servei: 4 dies laborables.

A efectes d'aquest article, regirà l'antiguitat que ja disposen els treballadors/es en el moment d'entrar en vigor el present acord col·lectiu.



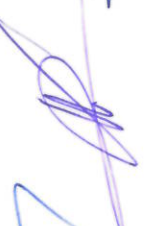





9.3. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 10.1 a), b) i c), el/la treballador/a tindrà dret a gaudir-les en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís, a la finalització del període de suspensió encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.


En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador/a podrà gaudir-les una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en el que s'hagin originat.

Article 10. Permisos i llicències

El personal del Consell i dels seus ens dependents podrà disposar dels següents dies de permisos i llicències, excepte que es produeixi alguna modificació derivada de la normativa legal aplicable.

10.1 Permisos generals


- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Per mort, per malaltia greu o accident, o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, de parents fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils, si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 5 dies hàbils si es produeix fora del municipi.
Si es tracta de familiars de fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat els permisos seran de 2 i 4 dies hàbils respectivament.
En el cas de malaltia greu el permís s'ha de gaudir mentre duri la malaltia. I en cas de mort, s'ha de fer immediatament després del succés. Es concretaran quines són les malalties greus que es poden acollir a aquest article.
 - b) Per Trasllet de domicili: sense canvi de residència 1 dia, si comporta trasllat a una altra localitat de la comarca fins a 2 dies, i fora de la comarca fins a 4 dies.
 - c) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini legalment.
 - d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
 - e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció i acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

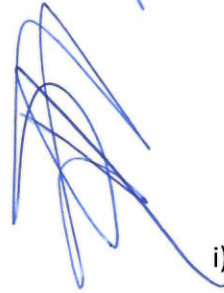
- 
- f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

També es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.


Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

Aquest dret podrà exercir-se indistintament per un o altre progenitor, en cas que tots dos treballin.

- 
- g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el personal té tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.
- h) Per raons de guarda legal, quan el personal tingui la cura directa d'algun menor de menys de 12 anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb una disminució de les retribucions que correspongui.



Té el mateix dret el/la treballador/a que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

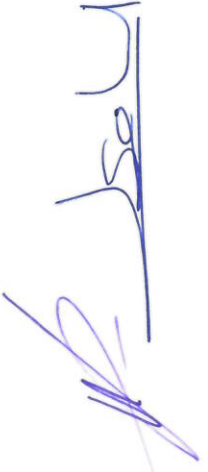
- 
- i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el personal té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

- 
- j) Pel compliment de deures de caràcter, públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral pel temps indispensable.

Tindran la consideració de deures de caràcter personal i relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral els següents:

1. El naixement d'un fill donarà lloc a disposar de dos dies naturals.




2. Per atendre a fills discapacitats, els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos per absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin recolzament. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció.

3. L'acompanyament d'un familiar al metge durarà el temps que sigui indispensable, en cas de visita urgent i imprevista.



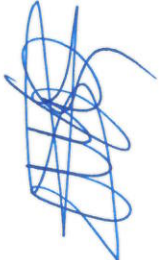
Si és visita programada o tutoria en el centre d'ensenyament que no és possible realitzar fora de l'horari laboral no caldrà recuperar les hores o fer ús dels dies d'assumptes propis. En la resta de supòsits s'han de compensar les hores o fer ús dels dies d'assumptes propis.

4. L'assistència a les cerimònies d'enterrament (de familiars i amics) en hores de feina pel temps necessari i imprescindible. No obstant, no es permet anar al tanatori durant les hores de feina.

5. Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat tindran dret a un permís d'1 dia d'absència al lloc de treball, ampliable fins a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

- 
- k) Per assumptes particulars, sis dies l'any. Així mateix, el personal tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes propis des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Aquests dies de permís estaran subjectes a les següents limitacions:

- 
- 
- 
- No podran acumular-se al període anual de vacances reglamentàries.
 - Serà necessària l'autorització del gerent o director/a, amb un informe previ del cap de servei corresponent. En cas de silenci, s'entendrà positiu.
 - Amb la finalitat de no perjudicar el servei, en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds, aquestes es concediran, sempre i quan, es garanteixi almenys la cobertura del servei en una tercera part dels efectius existents, especialment en aquells serveis d'atenció directe al públic segons els torns que s'estableixi.
 - El període anual, als efectes de distribució d'aquests dies de permís seran comptabilitzats dins el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de febrer de l'any següent, i si no es realitzen durant aquest termini, no es podran recuperar en el següent període.
 - No es poden canviar per dies de vacances.
 - No es permetrà sol·licitar dies de lliure disposició a compte de vacances d'un exercici posterior. En tot cas, si es concedissin aquests dies serien sense retribució.

Els dies d'assumpes propis addicionals regulats en aquest punt no s'aplicaran en el supòsit que es puguin aplicar les reduccions de jornada establertes en l'article 11.1 d'aquest acord. Els dies d'assumpes propis addicionals consolidats es mantindran, però no se'n gaudiran de nous.

- l) Permís per matrimoni, el permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 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.

10.2 Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per les víctimes de terrorisme i els seu familiars directes.

En tot cas es concedeixen els permisos següents:

- a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del permís.


No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos del gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquest no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent a partir de la sisena setmana posterior al part. 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 de guarda legal.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

- 
- b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fil, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del treballador/a, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que es determini per reglament.

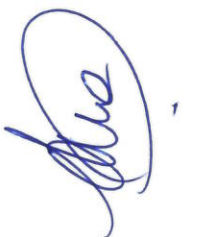
Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableix el Codi civil i les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

En el supòsit que el procés d'adopció internacional que obliguen a un període d'adaptació en el país d'origen, no computarà pel que fa als períodes de permís ja establerts, no obstant caldrà l'acreditació d'aquesta circumstància.

- 
- c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es compta com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor empleat públic, durant tot el període de durada del permís, i si s'escau,

durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors/es que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

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

- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent a cada cas.

- e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el/la treballador/a, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el 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 acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter 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 que estableix per a aquest finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el/la treballador/a té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva 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 en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En

cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquest pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.,

S'estableixen per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

- f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els/les treballadors/es que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills del ferits i morts, sempre que tinguin la condició d'empleats públics i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els empleats públics amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement previ del Ministeri d'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

- g) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, el/la treballador/a, tant maternitat com paternitat, podrà gaudir de 8 setmanes de permís, que s'ha d'iniciar a la finalització del descans per maternitat o paternitat, i tenen dret a percebre el 100% de la retribució.

En el cas que ho demani un/a treballador/a que estigui substituint un lloc de treball, caldrà que tingui un mínim d'1 any d'antiguitat per gaudir d'aquest permís.

Per obtenir aquest permís, l'interessat/-da ha de presentar la sol·licitud amb la corresponent justificació, un mes abans de finalitzar el permís de maternitat o paternitat. En cas que tant la mare com el pare tinguin aprovat aquest permís en el seu centre de treball, només un dels dos s'hi podrà acollir.

Aquest permís retribuït es troba suspès pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de Juliol, i no podrà aplicar-se fins que es modifiqui o es deixi sense efectes la limitació prevista a la normativa referida.

- h) Poden sol·licitar un permís, sense retribució, els/les treballadors/es per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

10.3 Les sol·licituds dels permisos i llicències s'hauran de presentar al Cap de servei, Gerent o Director del Consorci per escrit.

Article 11. Reduccions de jornades.

11.1 El personal té dret a les reduccions de jornada previstes a l'article 26 de la Llei 8/2006 de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de l'Administració Pública de Catalunya, tal i com segueix:

- a) Per a l'atenció d'un nen menor de 6 anys o d'un disminuït físic o psíquic, es podrà sol·licitar una reducció de jornada de treball diària, sense que la reducció salarial sigui proporcional a la reducció de jornada sol·licitada. A aquests efectes, la reducció d'1/3 de la jornada amb una retribució del 80%, i/o la reducció de la d'1/2 de la jornada amb una retribució del 60%, respectant aquesta proporció en les reduccions sol·licitades.
- b) Per atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, malaltia o accident, que no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda, sense que la reducció salarial sigui proporcional a la reducció de jornada sol·licitada. A aquests efectes, la reducció d'1/3 de la jornada amb una retribució del 80%, i/o la reducció de la d'1/2 de la jornada amb una retribució del 60%, respectant aquesta proporció en les reduccions sol·licitades.
- c) Per atendre a un familiar de segon grau per raons de malaltia molt greu certificada pels serveis mèdics de salut pública, amb risc de mort, els/les treballadors/es, tindran dret a sol·licitar la reducció del 100% de la jornada, amb caràcter retribuït per un termini de 15 dies naturals.

Les reduccions previstes en el present apartat, constitueixen un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es del mateix ens generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'ens públic

11.2 En el moment de subscriure el present acord, l'article 26 de la Llei 8/2006 es troba suspès pel Decret Llei 20/2012, de 13 de Juliol, motiu pel qual fins que aquesta darrera normativa no es modifiqui o deixi d'estar en vigor, s'aplicaran les reduccions de jornada previstes a l'EBEP, tal i com segueix:

- a) Per raons de guarda legal, quan el personal tingui a càrrec directa un menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions corresponents.

Tindrà el mateix dret el personal que precisi encarregar-se de l'atenció 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 que no desenvolupi activitat retribuïda.

- b) Per atendre un familiar de primer grau, el personal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada de treball, amb caràcter retribuït, que per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció podrà prorratejar-se entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 12. Llicències

Per a la sol·licitud d'una llicència caldrà l'informe del Cap de servei corresponent i serà la gerència o la direcció tècnica dels consorcis que l'autoritzaran. S'informarà a la Comissió Mixta.

Les llicències podran concedir-se per un període màxim de 6 mesos i podran implicar la suspensió del contracte de treball, a tots els efectes, conservant el/la treballador/a el dret al reingrés al seu lloc de treball, conservant les mateixes condicions anteriors.

S'estableixen les llicències següents:

- a) Llicència per a estudis. La present llicència oferirà tres possibles supòsits:

- Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està desenvolupant.
- Estudis que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei. L'assistència a aquests cursos o seminaris ha de repercutir en una millora del servei.
- Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la millora del servei.

En els dos primers supòsits no hi pot haver suspensió del contracte.

- b) Llicència per assumptes propis. Prèvia autorització de la Gerència, el/la treballador/a podrà disposar d'una llicència d'assumptes propis. La indicada llicència podrà concedir-se per un període màxim de 3 mesos i implicarà la suspensió del contracte de treball, a tots els efectes, conservant el/la treballador/a el dret al reingrés al seu lloc de treball i les condicions anteriors. Aquesta llicència es podrà sol·licitar com a màxim una vegada cada 2 anys.

Article 13. Excedències

13.1. El/la treballador/a, amb tres anys d'antiguitat mínim a l'empresa, tindrà dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en **excedència voluntària** per interès particular per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret únicament podrà exercitar-se per el mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

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

13.3. Per serveis especials en els casos de l'article 87 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut de l'Empleat Públic.

13.4. Els/les treballadors/es que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

13.5 Per atendre un fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, fins a tres anys a comptar de la data del naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda, podrà concedir-se per un mínim de tres mesos i un màxim de tres anys d'excedència.

Les excedències contemplades en aquest apartat, el període de duració podrà gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual dels treballador/es, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'ens públic.

El període que el/la treballador/a estigui en situació d'excedència serà computat a efectes d'antiguitat i el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, sempre i quan sigui convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del seu lloc de treball.

13.6 El/la treballador/a víctima de violència de gènere, se li atorga el dret a sol·licitar l'excedència voluntària pel temps que ho requereixi. Aquesta excedència comporta el dret a reserva del lloc de treball.

13.7 Excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal o de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

13.8 El/la treballador/a víctima de violència de gènere, se li atorga el dret a sol·licitar l'excedència voluntària pel temps que ho requereixi. Aquesta excedència comporta el dret a reserva del lloc de treball.

Article 14. Plantilla orgànica

14.1 S'informarà , anualment, al comitè de personal de l'estructura de la plantilla orgànica com a pas previ a la seva aprovació pels òrgans competents.

14.2 En el supòsit que es donin modificacions a la plantilla que impliquin canvis en la categoria i/o jornada del treballador/a, s'haurà d'informar i motivar al comitè de personal.

Capítol III - Personal

Article 15. Selecció de personal

15.1 La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

15.2 El comitè tindrà coneixement del contingut de les bases de les seleccions de personal de qualsevol règim i aportarà suggeriments en la seva confecció abans de la seva aprovació. Així mateix, un membre del comitè estarà present en les proves que es realitzin i en la seva valoració.

Article 16. Provisió de llocs de treball per promoció interna

16.1 Els/les treballadors/es tenen dret a la promoció interna, sempre que compleixen les condicions inherents a les esmentades places i superin les proves corresponents.

La provisió dels llocs de treball que a la plantilla orgànica es defineixen com a reservats, tan a funcionaris com a laborals, es farà mitjançant una convocatòria de concurs o per lliura designació d'acord amb el previst en el Reglament de provisions aplicable, modificant-se automàticament, en l'acord de designació, la situació del lloc de treball, segons el règim jurídic a què estigui subjecte la persona que resulti designada pel concurs intern.

16.2 Concurs per provisió de llocs:

16.2.1 Les convocatòries exigiran els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla, a més de qualsevol prova o procés selectiu que ajudi a valorar les competències més adequades en lloc de treball.

16.2.2 La convocatòria dels concursos es comunicarà al personal mitjançant anuncis al taulell d'anuncis i als plafons de personal.

16.2.3 En les instàncies que presentin els interessats hi faran constar el concurs pel qual opten. Adjuntaran tota aquella documentació que considerin oportuna i que haurà de ser valorada com a mèrits, sempre que no consti ja en el registre de personal.

Article 17. Mobilitat

17.1 Els canvis de lloc de treball o de centre de treball, que no representin una modificació substancial de les condicions de treball, hauran ser justificats per necessitats del servei, i mai seran mesures coercitives o sancions sense expedient. S'informarà abans de la resolució als afectats.

17.2 Quan la mobilitat d'un/a treballador/a representi un canvi en les funcions a desenvolupar al lloc de treball de destí respecte del que es venia realitzant, o en les retribucions, es donarà coneixement al Comitè d'empresa abans de la resolució, informant així mateix a l'interessat.

Capítol IV. Règim disciplinari

Article 18. Sancions i faltes

S'aplicarà el que prevegi l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic o normativa que el substitueixi i la normativa de desenvolupament en matèria d'ocupació pública de Catalunya.

18.1 Els/les treballadors/es podran ser sancionats pels òrgans de direcció del Consell Comarcal i ens adherits per incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que aquest article estableix.

18.2 El Consell Comarcal i ens dependents han de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions de servei públic.

18.3 Els/les treballadors/es tenen dret a ser assistits i protegits pel Consell Comarcal i ens dependents davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

18.7 Els caps que tolerin o encobreixin les faltes del personal incorren en responsabilitat i han de rebre correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que s'ha de posar a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat dels ens i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

18.8 Qualsevol treballadors/es pot donar comptes per escrit, per si 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. El Consell Comarcal i ens consorciats, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, ha d'obrir l'oportuna informació i s'ha d'instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Article 19. Procediment sancionador

19.1 La facultat d'imposar sancions correspon al President, previ informe del gerent o director de l'ens corresponent. Les sancions són executives immediatament, sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

19.2 Cal instruir un expedient previ a la imposició de sancions als treballadors/es.

19.3 Per a la imposició de les faltes lleus, no és obligatòria la instrucció prèvia d'un expedient disciplinari, però és necessari, en tot cas, l'expedient sumari on es dóna audiència a l'inculpat.

19.4 Quan la direcció del centre tingui coneixement, d'ofici o per denúncia, que un/a treballador/a hagi comès una acció que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, se li ha d'incoar un expedient disciplinari, que s'ha de substanciar en el termini de 60 dies; en aquest cas s'ha de donar audiència a l'interessat i al representant dels treballadors/es, 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 del mateix ens o entre els ens locals que participen d'aquest acord, com a mesura cautelar.

A l'expedient han de constar:

- a) Un informe on consti què ha ocasionat l'inici d'actuacions.
- b) Una notificació al treballador/a.
- c) Un nomenament d'instructor.
- d) Un plec de càrrecs o una proposta de sobreseïment.
- e) Un plec de descàrrecs.
- f) Un informe del representant dels treballadors/es.
- g) Una proposta del cap responsable directe competent sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, el sobreseïment del procediment.
- h) La resolució de l'òrgan competent.

19.5 Totes les sancions s'han de comunicar per escrit al treballador/a afectat, el qual ha de signar el justificant de recepció de la comunicació. En aquesta comunicació s'ha de fer constar:

- a) La constitució de l'acte constitutiu de la falta.
- b) La data en què va tenir lloc.
- c) La referència de l'article i l'apartat de l'acord que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) La qualificació de la falta.
- e) La sanció adoptada.
- f) El moment en què s'ha de fer efectiva.

19.6 Contra la resolució es pot interposar demanda d'acord amb la normativa reguladora de la jurisdicció social.

19.7 Les faltes lleus prescriuen als 6 mesos; les greus, als 2 anys, i les molt greus als 3 anys, a partir de la data en què s'hagin comes o des que es deixin de cometre quan siguin faltes continuades.

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 sis mesos, en el supòsit que en aquest període de temps el/la treballador/a expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 3 anys, les imposades per faltes greus prescriuen als 2 anys i les imposades per faltes lleus prescriuen a l'any. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia en el moment de la seva notificació.

Capítol V – Condicions econòmiques

Article 20. Retribucions

20.1 Les retribucions íntegres per cadascun dels llocs de treball seran les que figuren en la taula de l'annex nº 1, previstes per l'any 2018. Aquestes retribucions es podran modificar d'acord amb el que es preveu a l'article 21 i a la disposició final primera.

20.2 Per atorgar els complements per treballs específics, caldrà l'informe favorable del cap de servei corresponent i de la gerència o direcció dels ens adherits al conveni. L'aprovació definitiva correspon al president del Consell Comarcal. A l'informe hi constarà necessàriament:

- Personal que ha de fer el treball
- La descripció del treball específic
- La durada prevista, especificant-ne la data d'inici i la d'acabament
- La proposta de complement específic i la seva justificació

S'informarà a la Comissió Mixta i al Comitè de Personal de l'inici de la concessió del complement i de la seva finalitat.

20.3 Les nòmines s'abonaran el dia 28 de cada mes o, en cas que sigui festiu, el dia hàbil immediatament anterior.

Article 21. Increment salarial

Serà el previst pels empleats públics a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. En el supòsit que, durant la vigència de l'acord col·lectiu, desaparegués la limitació pressupostària a l'augment salarial del personal de les Administracions Públiques, la retribució salarial s'incrementaria amb l'IPC de Catalunya que correspongués, sempre i quan, aquest augment salarial sigui superior al previst a la pròpia Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. En cas contrari, s'aplicarà el de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat previst pels empleats públics.

Article 22. Triennis

Els/les treballadors/es del Consell Comarcal i dels organismes adherits a l'acord incorporen dins dels seus conceptes retributius (salarials) els triennis de forma gradual durant la vigència del present acord, sense que aquest reconeixement impliqui la recuperació dels triennis vençuts abans de l'entrada en vigor del mateix.

El personal que en el moment de l'aprovació d'aquest acord siguin treballadors/es del Consell Comarcal i dels seus ens dependents meritaran el primer trienni a 1 de gener de l'any que correspongui d'acord amb l'escalat que es recull en el paràgraf següent. El personal que s'incorpori de nou en posterioritat a l'aprovació de l'acord meritaran els triennis en el moment de la formalització del contracte laboral.

El pagament dels triennis es farà seguint un criteri d'antiguitat, de tal manera que els/les treballadors/es més antics seran els primers que el cobraran, amb el següent escalat:

- Any 2018: 50% del personal.
- Any 2019: 25% del personal.
- Any 2020: 25% del personal.

L'import dels triennis es calcularà segons la quantia fixada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, que serà igual per cada Subgrup o Grup de classificació professional, per cada tres anys de serveis.

Article 23. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'acreditaran els mesos de juny i desembre fent-se efectives entre el dia 18 i el 23 d'aquests mesos. El període de meritació de les pagues extraordinàries serà anual. El/la treballador/a de nou ingrés percebrà de paga extraordinària la part proporcional al temps treballat.

Article 24. Hores extraordinàries

24.1. Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, i en la mesura del possible, s'evitarà la seva realització.

24.2. Les hores extraordinàries ordinàries són aquelles hores de treball que es realitzen per sobre de la duració màxima de la jornada ordinària de treball, i es podrà optar entre compensar-les o abonar-les en un import que no podrà ser inferior al valor de l'hora ordinària.

24.3. Les hores realitzades en horari de 22 hores a 8 hores del matí, i les treballades en diumenges, es compensaran amb descansos, o es retribuiran, amb l'equivalent a una hora i trenta minuts per cada hora o fracció.

24.4. Quan, excepcionalment, per raons tècniques o organitzatives, no es pugués gaudir del dia festiu corresponent, les hores treballades en dia festiu es retribuiran a raó d'una hora i quaranta cinc minuts, o bé es compensaran amb descansos compensatoris en els mateixos termes.

Article 25. Serveis especials o excepcionals

25.1 El personal podrà ser requerit, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual per necessitats específiques del servei o causes de força major i per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Es tendirà que els anomenats serveis

siguin només en casos molt justificats. L'ofertament de serveis extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer el treball previst.

25.2 La valoració dels serveis extraordinaris s'efectuarà, a través de la comissió coordinadora de serveis i des de la comissió mixta es vetllarà pel seu compliment, tenint en compte el previst per l'art. 35.3 de l'Estatut dels Treballadors.

25.3 Les gratificacions pels serveis extraordinaris mencionats es donaran mitjançant una retribució econòmica d'un 75% més respecte al preu hora ordinari. De mutu acord amb el/la treballador/a i consignat per escrit, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descansos. Les hores realitzades en horari nocturn, a partir de les 20 hores i fins les 8 hores del matí, i les realitzades en dia festiu es cobraran un 100% més del preu d'una hora de treball normal.

Capítol VI – Condicions socials

Article 26. Malaltia o accident

26.1 En cas de malaltia o accident, el Consell comarcal de la Garrotxa i els seus ens dependents abonaran el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa per Incapacitat temporal.

Tot i que, mentre estigui vigent el Real Decret-Llei 20/2012, s'aplicarà la següent regulació:

“Quan la situació d'Incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els 3 primers dies, es reconeix un complement retributiu fins al 50% de les retribucions que es venien perceben el mes anterior a la baixa. Des del quart dia i fins el vintè, ambdós inclosos, es pagarà un complement del 15% de la retribució que el personal percebia el mes anterior de la baixa, i que sumat a la prestació obligatòria a càrrec de l'empresa i de la Seguretat social, serà del 75% de les retribucions. A partir del vint-i-unè dia i fins al norantè, es complementarà la prestació fins arribar el 100% de la retribució que percebia el personal el mes anterior a la causa d'incapacitat.”

“Quan la situació d'Incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat social, serà complementada fins arribar al 100% de les retribucions que venia perceben el mes anterior de causar baixa.”

26.2 El comunicat de baixa s'haurà de presentar a partir del tercer dia del període de baixa.

26.3 Quan existeixi constància d'un ús indegut de la baixa, el Consell Comarcal de la Garrotxa i els seus ens dependents, previ avís al comitè, aplicarà el règim disciplinari corresponent.

Article 27. Revisió mèdica

27.1 Es farà al treballador/a una revisió mèdica anual voluntària adequada a les seves característiques laborals, ampliant-la a malalties professionals segons els diferents llocs de treball. El resultat es trametrà directament del centre mèdic al domicili del treballador/a.

27.2 La Corporació coneixerà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral a fi d'adoptar mesures per subsanar les deficiències informades.

Article 28. Roba de treball

Tot allò relatiu al subministrament de vestuari i material específic serà negociat amb els respectius caps de servei.

Article 29. Assistència jurídica

La Corporació facilitarà l'assistència jurídica, l'assessorament permanent i la defensa jurídica de tots els/les treballadors/es que tinguin litigi derivat del seu treball, el pagament de les costes judicials i la tramitació dels recursos contra sentències que no considerin satisfactòries per part dels juristes comarcals. En cas de desacord del treballador/a se sol·licitarà un informe al comitè.

Article 30. Fons d'automòbil i quilometratge

30.1 El Consell Comarcal de la Garrotxa i els seus ens dependents crearan un fons per atendre els desperfectes mecànics o en la carrosseria dels automòbils particulars dels treballadors/es quan aquests danys s'hagin produït en compliment de les seves tasques de treball.

30.2 El Consell Comarcal i els seus ens dependents establiran el preu del quilometratge en concepte d'ús, manteniment i amortització del vehicle particular. Aquest preu podrà ser revisat anualment en la Comissió mixta de personal.

30.3 S'elaborarà un Reglament per a la gestió i aplicació del fons. Qualsevol aspecte d'interpretació serà valorat en la Comissió mixta de personal.

Article 31. Assegurança de vida

El Consell Comarcal de la Garrotxa i ens dependents mantindrà una pòlissa que cobreixi la mort per a qualsevol causa o incapacitat per al treball amb unes quantitats revisables i que per aquest any 2018 serà de 39.641,13 euros. La indicada pòlissa es farà extensiva al personal subjecte al present acord.

La pòlissa cobreix:

- Tot aquell personal que en el moment del sinistre estigui donat d'alta el TC2 de l'empresa.
- Tot sinistre derivat de qualsevol patologia o malaltia preexistent abans de la data d'efecte de la pòlissa.

Article 32. Formació i assessorament

32.1 El personal del Consell Comarcal de la Garrotxa i dels consorcis es farà càrrec de la gestió dels fons d'estudis a través de la Comissió de personal. Es destinaran 997,54 € augmentats anualment amb l'IPC de Catalunya acumulables als excedents d'anys anteriors, fins a un màxim

de dos anys, si no són suficients es prorretejaran segons les sol·licituds. L'abonament de les quantitats a les persones que ho hagin sol·licitat es farà efectiu en el mes de gener de l'any següent.

32.2 Es facilitarà l'assistència a cursos sindicals als representants del personal, dins de les hores sindicals reconegudes legalment.

32.3 El Consell Comarcal de la Garrotxa i consorcis destinaran recursos econòmics suficients a formació interna del personal i a l'assessorament professional extern. Disposaran d'un pla de formació anual que reguli les accions formatives.

Article 33. Bestretes de retribucions

Qualsevol treballador/a, que ho necessiti per causa aliena a la seva voluntat, pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de dues vegades el sou base, a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 18 mensualitats improrrogables.

Article 34. Fons d'ajuda per estudis dels fills del personal

El Consell Comarcal i els organismes dependents destinaran en conjunt per cada un dels anys de vigència del present acord, i pels de les pròrrogues anuals que es puguin produir, un fons econòmic per estudis dels fills del personal. Aquest fons es trobarà distribuït en els pressupostos de cada ens de forma proporcional al número de treballadors/es d'aquests.

La quantia del fons serà de 7.350 Euros anuals pel 2018, i pels anys successius serà d'aquesta mateixa quantia incrementada segons l'IPC català.

Els/les treballadors/es interessats en rebre aquesta ajuda hauran de sol·licitar-la prèviament a la Comissió Mixta durant el mes de Setembre de cada any. La comissió podrà sol·licitar els documents acreditatius que consideri oportuns, i resoldrà la seva procedència el mes següent de la seva presentació.

L'ajuda es concedirà a tots els/les treballadors/es que tinguin fills de 0 a 21 anys d'edat, amb inclusió d'aquesta darrera edat, que acreditin la realització de formació. A efectes de càlcul, els/les treballadors/es amb més d'un fill computaran per tants fills com tinguin, excepte aquells/es treballadors/es que comparteixin fill o fills, els quals únicament sumaran una vegada.

La quantia total del fons d'ajuda es repartirà entre tots els fills dels treballadors/es que l'hagin sol·licitat, d'acord amb els criteris que s'han vingut aplicant fins a la data, i que fan en funció dels estudis dels fills (guarderia; primària, secundària i ESO; o Batxillerat, cicles formatius i graus) i de la titulació del treballador/a (graduat escolar; formació professional; o titulació mitja o superior).

Els imports d'aquest fons es faran efectius al mes d'Octubre de cada any, prèvia comunicació del cap de servei als serveis econòmics.

Article 35. Fons d'ajuda de salut

El Consell Comarcal i els organismes dependents destinaran en conjunt a partir del 2019 i pels restants anys de vigència del present acord, i per les pròrrogues anuals que es puguin produir, un fons econòmic pels conceptes que a continuació s'expressen. Aquest fons es trobarà distribuït en els pressupostos de cada ens de forma proporcional al número de treballadors/es d'aquests.

La quantia del fons serà de 7.350 Euros anuals pel 2019, i pels anys successius serà d'aquesta mateixa quantia incrementada segons l'IPC català, que es repartiran proporcionalment per cada treballador/a, sempre i quan, compleixi amb els requisits establerts en aquest article.

Els conceptes que cobrirà aquest fons d'ajuda assistencial serà per les següents despeses:

- Aparells òptics (ulleres graduades i lents de contacte).
- Arranjaments i pròtesis dentals.
- Ortodòncies.
- Aparells ortopèdics.
- Pròtesis per malalts oncològics.
- Aparells auditius.
- Fisioteràpia.
- Visita homeopàtica.
- Visita psicòleg.

Els/les treballadors/es interessats en rebre aquesta ajuda hauran de sol·licitar-la prèviament a la Comissió Mixta durant el mes de Setembre de cada any aportant la factura de compra de les despeses referides. Tota la documentació s'haurà de presentar original o amb còpia compulsada. La comissió podrà sol·licitar els documents acreditatius addicionals que consideri oportuns, i resoldrà la seva procedència el mes següent de la seva presentació.

Els imports d'aquest fons es faran efectius el mes de Desembre de cada any, prèvia comunicació al cap de serveis econòmics, i es repartiran proporcionalment fins al límit màxim per sol·licitud acceptada, sempre i quan, el límit de la factura presentada sigui superior al topall màxim per sol·licitud acceptada. En el supòsit que la factura presentada sigui inferior al topall màxim referit, el romanent es repartirà proporcionalment entre la resta de treballadors/es amb sol·licituds acceptades.

Article 36. Seguretat social

El Consell Comarcal de la Garrotxa i els consorcis avançarà des del primer mes la pensió íntegra de jubilació del/la treballador/a, segons el calculat a l'expedient de jubilació, mentre la Seguretat Social no l'aboni directament. En el primer pagament de la Seguretat Social es retornarà l'import avançat.



Article 37. Indemnitzacions per jubilacions anticipades.

Per a la jubilació anticipada voluntària dels treballadors/es el Consell Comarcal de la Garrotxa i consorcis ofereix una indemnització segons la següent escala:

Jubilació als 60 anys	21.035,42 €
Jubilació als 61 anys	18.030,36 €
Jubilació als 62 anys	15.025,30 €
Jubilació als 63 anys	12.020,24 €
Jubilació als 64 anys	9.015,18 €



Capítol VII – Condicions sindicals



Article 38. Drets sindicals


Els drets sindicals són els reconeguts per la legislació vigent, tant la derivada de l'Estatut dels Treballadors, com de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor d'alguns dels representants i en els termes expressats en la normativa legal vigent. Així mateix es reconeix la possibilitat de formules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.




Article 39. Mitjans per a l'acció sindical

39.1 Mitjans materials.- Els òrgans de representació podran fer ús d'una sala de reunions al Consell Comarcal de la Garrotxa, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany, exclusiu ubicat en aquesta.

39.2 Plafons d'avísos.- A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avísos d'ús exclusiu del personal o per a qüestions del personal.




39.3 Partida pressupostària.- S'habilitarà una partida econòmica per cobrir les despeses de la Comissió Laboral. Tals com desplaçaments, assistència a jornades formatives, assessoraments, etc. Es destinaran 1.000 euros l'any per aquesta partida, import que s'incrementarà segons l'IPC de Catalunya anual.



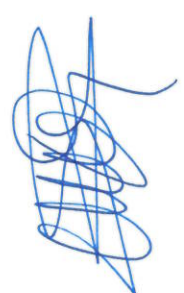
Disposició final 1ª. El Consell Comarcal i els ens adherits al present acord assoliran els següents objectius:

- 1r.- Dur a terme una relació de llocs de treball, entenen com a tal, l'ordenació funcional del personal, amb inclusió de la determinació concreta del lloc de treball i funcions desenvolupades per cada treballador/a, d'acord amb els criteris d'objectivitat, racionalitat i coherència. Si fos necessari s'encarregarà l'elaboració d'aquesta relació de llocs de treball a una empresa externa especialitzada en la matèria.
- 2n.- Establir una carrera horitzontal destinada a valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats i els coneixements adquirits i del resultat obtingut, del personal adscrit l'acord.
- 3r.- Adequació dels conceptes salarials de la nòmina salarial dels treballadors/es a la que regeix pels treballadors/es públics amb l'objectiu de recollir en l'estructura salarial del personal els conceptes de la Llei, respectant en allò que no sigui assimilable, els conceptes de l'acord del Consell Comarcal i ens dependents.
- 4t.- Adequació i homogeneïtzació dels complements de direcció dels ens inclosos en aquest acord.

Els objectius anteriors s'han d'assolir durant la vigència del present Acord, i per tant, abans del 31 de desembre de 2020.



Es designa a la Comissió mixta de l'acord per treballar en la consecució dels objectius anteriors. A tals efectes, la Comissió Mixta es reunirà de forma ordinària trimestralment a la seu del consell comarcal, i de forma extraordinària quan sigui necessari a petició d'alguna de les parts. En les reunions hi podran assistir els assessors externs de cada una de les parts.



ANNEX 1

Retribucions bàsiques

1. Salari

Serà l'assignat a cadascun dels grups professionals d'acord amb la classificació establerta en l'article 76 i disposició transitòria tercera (entrada en vigor de la nova classificació professional) del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Grup A:	Subgrup A1 Subgrup A2
Grup C:	Subgrup C1 Subgrup C2
Agrupacions Professionals (Disposició transitòria 7a)	

Tot el personal del Consell Comarcal i ens dependents (funcionari i laboral) queda assimilat a les categories professionals de l'article 76 de l'EBEP.

En el cas dels funcionaris les retribucions bàsiques seran els fixats per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

En el cas dels laborals, la retribució bàsica mensual que s'aplica en el moment de la signatura d'aquest conveni és la següent:

Subgrup A1:	2.267,51 euros
Subgrup A2	1.748,34 euros
Subgrup C1	1.365,09 euros
Subgrup C2	1.018,84 euros
Agrupacions Professionals	649,42 euros

2. Triennis per a l'any 2018

En el cas dels laborals, la retribució de trienni mensual serà la següent:

Subgrup A1:	43,52 euros
Subgrup A2	35,48 euros
Subgrup C1	26,85 euros
Subgrup C2	18,27 euros
Agrupacions Professionals	13,75 euros

En el cas dels laborals, la retribució del trienni a les pagues extraordinàries serà la següent:

Subgrup A1:	25,87 euros
Subgrup A2	26,85 euros
Subgrup C1	23,19 euros
Subgrup C2	18,08 euros
Agrupacions Professionals	13,75 euros

i els successius seran d'aplicació els establerts a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Retribucions complementàries

Pels funcionaris.

1. Complement de destinació

Els intervals dels nivells de llocs de treball d'acord amb els límits mínims i màxims assenyalats per als funcionaris són els que tot seguit s'exposen:

- Funcionari habilitació estatal Subgrup A1 Secretaria CD 26
- Funcionari habilitació estatal Subgrup A1 Interventor CD 26
- Funcionari secretaria-intervenció comarcal Subgrup A1 CD 24
- Escala Administració General. Subescala Tècnica. Subgrup A2 . CD 26
- Funcionari interí-TAE Jurista Subgrup A1 CD 24
- Funcionari de carrera-TAE Jurista Subgrup A1 CD 24
- Funcionari de carrera-Arquitecte Subgrup A1 CD 24

2. Complement específic

- Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en relació a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat i s'haurà d'ajustar entre els límits que fixi la normativa vigent.