

**CONVENI -PACTE COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL I  
FUNCIONARI DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ PER  
EL QUADRIENNI 2006 - 2009**

**CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS**

**Article 1. FINALITAT**

L'objecte del present Conveni és la regulació de les condicions de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

**Article 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL**

El present conveni afectarà totes les persones amb relació jurídic – laboral amb el Consell Comarcal de l'Alt Empordà, ja siguin contractades pel mateix Consell o bé per organismes autònoms dependents del Consell.

**Article 3. ÀMBIT TEMPORAL**

L'entrada en vigor del present Conveni serà a partir de l'endemà de la signatura, condicionat a la seva aprovació per part del Ple del Consell Comarcal de l'Alt Empordà. Tindrà una aplicació en caràcter retroactiu a 1 de gener de l'any 2006, en tot allò que resulti aplicable, i fins al 31 de desembre de l'any 2009. Fent esment que les condicions econòmiques tindran efecte retroactiu a partir de l'1 de setembre de 2006.

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en els dos darrers mesos de la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Denunciat el present conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

#### **Article 4. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

Aquest conveni no afecta els treballadors amb condicions més beneficioses fixades per disposicions legals, normes convencionals, usos i costums o fixades per la pròpia administració.

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica, en tots o algun dels conceptes retributius existents o per creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats als vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbits per les millores aquí pactades.

Les condicions de treball del personal laboral s'equiparan a les del personal funcionari en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

#### **Article 5. COMISSIÓ MIXTA I PARITÀRIA**

A partir de la signatura d'aquest Conveni, i en un termini màxim de 30 dies, es constituirà aquesta comissió i s'establiran les regles de funcionament.

Tindrà com a objectius :

5.1- Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.

5.2- Estudiar periòdicament l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball per assegurar que les assignades a cadascun d'ells guarden la relació procedent amb el contingut de la catalogació de llocs de treball, amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

5.3- La Comissió paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació durant el primer trimestre de cada any.

5.4- Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

5.5- Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

5.6- Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

5.7-Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

5.8-Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, afectin el personal del Consell Comarcal.

5.9-Conèixer dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

5.10-Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la comissió.

Aquesta comissió estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 dels treballadors.

Es reunirà com a mínim dues vegades l'any. I en qualsevol altra ocasió a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti amb una antelació de 72 hores.

En cada reunió de la comissió, s'estendrà una acta signada per ambdues parts on ha de constar la data, la qüestió tractada i el text literal de l'acord que haurà de ser adoptat per unanimitat.

## **Article 6. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius del Consell Comarcal de l'Alt Empordà, sense perjudici de les funcions que la legislació vigent atribueix als representants dels treballadors.

# **CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES**

## **Article 7. RETRIBUCIONS**

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni percebrà, durant la seva vigència, el total de retribucions anuals que per a cada categoria, jornada de treball, complement específic, complement de destinació, lloc de treball i triennis li correspongui d'acord amb la relació de llocs de treball, amb els increments que cada any s'estableixin per la Llei de pressupostos de l'Estat per al personal al servei de l'administració pública.

Serà d'aplicació per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni qualsevol altra millora o clàusula de revisió salarial que, amb referència, si s'escau, a l'IPC estatal o a l'IPC de Catalunya, pugui establir-se per als exercicis: 2006, 2007, 2008 i 2009.

#### **Article 8. COMPLEMENT DE DESTINACIÓ**

És el concepte retributiu destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupi, segons el nivell assignat per la catalogació de llocs de treball del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

#### **Article 9. COMPLEMENT ESPECÍFIC**

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat etc. Aquest complement està regulat per la catalogació de llocs de treball del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

#### **Article 10. PAGUES EXTRAORDINÀRIES**

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i es faran efectives els mesos de juny i desembre. La paga extraordinària de desembre s'ingressarà com a màxim el 22 d'aquest mes.

El seu import serà la suma del sou base, l'antiguitat, el complement de destinació, i el complement específic. El treballador de nou ingrés percebrà la part proporcional al temps treballat.

#### **Article 11. GRATIFICACIONS PER HORES EXTRAORDINÀRIES**

Les parts signants d'aquest conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant el sistema preferent de compensació de les hores extraordinàries efectuades per temps de descans.

D'acord amb la heterogeneïtat de les activitats del Consell Comarcal de l'Alt Empordà i la impossible previsió de les causes d'extensió de la jornada de treball, serà obligatòria la prestació d'hores extraordinàries en els següents casos:

- Períodes d'acumulació de feina
- Absències imprevistes
- Situacions d'emergència

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest conveni. Respondran sempre a les necessitats descrites anteriorment. Hauran de ser aprovades prèviament pel cap del servei i autoritzades per la gerència.

La resta d'hores efectuades fora de la jornada laboral habitual es compensaran 1 x 1.

El temps de treball considerat com hores extraordinàries, preferentment es pagaran, d'acord amb les retribucions establertes a l'annex retributiu. En cas de compensació en temps de descans, cada hora extraordinària es compensarà amb una hora i mitja de descans, tret dels realitzats en dia festiu, dissabte, diumenge o horari nocturn, que es compensaran amb dues hores de descans. A aquests efectes, es consideraran realitzades en festivitat les hores extraordinàries efectuades entre les 0:00 hores i les 24:00 hores del dia festiu o diumenge i s'entendran realitzades en horari nocturn les hores extraordinàries prestades en qualsevol data entre les 22:00 hores i les 6:00 del dia següent.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als quatre mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries.

## **Article 12. INDEMNITZACIÓ PER RAÓ DEL SERVEI**

Al marge de les que puguin quedar recollides en aquest conveni, les indemnitzacions per raó del servei es regiran pel que disposa el Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, i les seves quanties seran les vigents en cada moment, d'acord amb les successives actualitzacions i revisions d'aquesta disposició.

S'abonaran les dietes prèvia presentació dels justificants corresponents.

### **Desplaçament en vehicles:**

Els treballadors que, per al normal desenvolupament de la seva feina hagin d'efectuar desplaçaments utilitzant el seu vehicle particular, percebran la quantitat de 0,29 Euros per quilòmetre.

Aquesta quantitat es revisarà anualment en funció de l'increment de l'IPC anual i de l'evolució dels preus dels carburants de l'any anterior (EPC) publicats a la pàgina Web del Ministeri d'indústria del govern espanyol. (<http://www6.mityc.es/energia/hidrocarburos/pmpc/>), aplicant la següent fórmula:

$$(IPC + EPC) / 2 = \% \text{ d'increment anual}$$

S'abonaran també els costos d'estacionament del vehicle en aparcaments de pagament i els costos de l'autopista.

#### **Transport públics:**

S'abonarà l'import del bitllet.

#### **Article 13. ANTIGUITAT**

La valoració de l'antiguitat es farà sobre la base dels triennis i dels imports fixats anualment per la legislació vigent. Es reconeixerà com a antiguitat els anys treballats en altres administracions.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en que es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

### **CAPÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL**

#### **Article 14. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral serà de 35 hores setmanals, preferentment de dilluns a divendres de les 8 h a les 15 h.

Es podrà optar per modificar la jornada laboral, sempre i quan no quedi afectat l'horari d'atenció al públic (de les 9 h a les 14 h), de manera que el treballador podrà variar la jornada laboral començant a les 8,30h o les 9h fins les 15,30h o les 16h. El treballador que opti per modificar la jornada laboral haurà de fer-ho durant un període mínim de tres mesos.

Els treballadors podran gaudir d'un marge de 10 minuts de flexibilitat a l'inici de la jornada, que seran compensats qualsevol dia de la mateixa setmana. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques del lloc de treball, sigui necessària la presència puntual

dels ocupants. Tampoc serà aplicable per a aquells treballadors que hagin optat per la jornada laboral de les 9 h a les 16 h.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni gaudirà d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts computable com a treball efectiu. Aquest període es podrà distribuir lliurement sempre que quedin ben cobertes les necessitats del servei en horari d'atenció al públic.

En cas d'incompliment d'alguna d'aquestes clàusules es farà un requeriment personalitzat, mai dirigit de forma indiscriminada a tots els treballadors.

Els caps dels diferents serveis hauran de tenir cura i vigilar que, en l'àmbit de la seva responsabilitat, això es dugui a terme sense que perjudiqui el desenvolupament normal i eficient del servei.

### **Article 15. CONTROL DE PRESENCIA**

El Consell Comarcal establirà els mitjans oportuns per efectuar el control de presència. El control de presència s'estableix per a tot el personal del Consell Comarcal, tenint en compte les diverses ubicacions físiques i les característiques de cada lloc de treball.

Totes les sortides del lloc de treball en horari laboral seran computades en el registre de control de presència, siguin pel motiu que siguin.

### **Article 16. CALENDARI LABORAL**

Seràn festius els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat, els dos dies de festa local de Figueres, (el personal que habitualment desenvolupa la seva feina en altres municipis podrà escollir a fer els dos dies de festa local d'aquest sempre i quan ho sol·liciti amb la deguda antelació).

Els dies 24 i 31 de desembre, només es mantindran els serveis essencials que determini el gerent del Consell Comarcal. Aquests dies tindran caràcter de no recuperables i si coincideixen en dissabte o festiu, la comissió mixta i paritària determinarà els sistemes de compensació.

Abans del 15 de gener de cada any, s'elaborarà entre els representants de l'empresa i els treballadors, el calendari laboral anual.

### **Article 17. VACANCES**

Les vacances anuals retribuïdes seran d'un mes natural, si es gaudeixen en un sol període, o, prèvia modificació normativa, de 23 dies laborables si es gaudeixen en períodes fraccionats, amb un màxim de quatre

períodes anuals. El període mínim de gaudi serà de cinc dies laborables.

La sol·licitud dels períodes anuals de vacances haurà d'efectuar-se abans de l'1 d'abril de cada any, a fi que la gerència, en funció de les peticions del personal i de les necessitats del servei, elabori el pla anual de vacances.

Per poder dur una planificació òptima de les vacances, en el cas que algun treballador necessités modificar el període sol·licitat haurà de fer-ho abans del 30 de juny.

En el cas de coincidència en el període sol·licitat per dos treballadors, a manca d'acord entre ells, el primer any prevaldrà el criteri de l'antiguitat i els anys següents el de l'alternança.

## **Article 18. PERMISOS i LLICÈNCIES**

El personal podrà disposar dels dies de permisos i llicències següents, llevat que hi hagi modificació derivada de la normativa legal aplicable:

### **18.1- Preceptius i justificats:**

18.1.1) Naixement d'un fill, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies naturals immediatament després del part.

18.1.2) Per la mort, l'accident, la malaltia greu, intervenció quirúrgica i/o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a 2 dies si el succés es produeix a les comarques gironines i fins a 4 dies si és en una altra. En cap cas s'entén que els dies als què es té dret hagin de gaudir-se de forma consecutiva. No obstant això, s'estudiaran altres situacions que es presentin. S'entendrà per familiar la relació existent entre parelles de fet, amb independència de l'orientació sexual d'aquestes, demostrada mitjançant certificat de convivència o, en el cas de no existir registre adequat, mitjançant declaració escrita de l'interessat/da. Es considerarà la relació de parentiu també per afinitat a la família de la parella.

18.1.3) Per trasllat de domicili: 2 dies si el nou domicili és sense canvi de residència i de 4 si el trasllat és en una altra comarca. En cap cas s'entén que els dies als què es té dret hagin de gaudir-se de forma consecutiva. No obstant això, s'hauran d'efectuar dintre de la mateixa setmana que es produeixi el trasllat.

18.1.4) Per concursar a exàmens finals en centre oficials, 1 dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Caldrà justificar

posteriorment l'assistència a la prova.

18.1.5) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, definits per llei, el temps indispensable per al seu compliment.

18.1.6) Per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, en els termes que es determina en la legislació vigent.

18.1.7) Per raó de matrimoni o formació de parella acreditada documentalment, 15 dies naturals. En cap cas s'entén que els dies als què es té dret hagin de gaudir-se immediatament després d'haver-se produït el fet. No obstant això, s'hauran d'efectuar en el termini màxim d'un mes de forma consecutiva, excepte en cas de força major.

18.1.8) Per raó de matrimoni d'un fill/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia si se celebra dins de les comarques gironines i dos si se celebra fora.

18.1.9) Per maternitat, 16 setmanes sense interrupció, ampliables per part múltiple a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon.

El període de permís es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. El pare pot fer ús, si tots dos treballen, d'una part d'aquest permís, (màxim 10 setmanes) de forma simultània o successiva amb la mare excepte que en el moment de la seva efectivitat, la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat del permís o de la part que en resti.

18.1.10) permís de paternitat de quatre setmanes que s'ha d'iniciar a la finalització del permís per maternitat, i que té una doble finalitat: d'una banda, ampliar el temps de permanència del nadó en l'àmbit familiar, i de l'altra, permetre una major implicació del pare en la cura del o de la menor.

18.1.11) Per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent: Per un nen/a menor de sis anys, 16 setmanes. Adopció o acolliment múltiple, 16 setmanes, més dues a partir del segon fill.

En ambdós casos a comptar des de la resolució judicial o administrativa.

Per adopció i acolliment de majors de 6 anys, 16 setmanes quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals, o que provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament

acreditades. En cas de que la mare i el pare treballin, el període de suspensió és distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

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

18.1.12) El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques de la sanitat pública justificades del propi treballador. En el cas de visites a la sanitat privada només es concedirà permís, extraordinàriament, als casos que hagin sigut estudiats per la comissió mixta paritària.

18.1.13) Els establerts per raons d'exàmens prenals i tècniques de preparació pel part quan aquestes tinguin lloc durant la jornada laboral, d'acord amb la llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

18.1.14) Preparació de proves selectives convocades pel Consell Comarcal de l'Alt Empordà, fins a 3 dies incloent el primer dia de les proves.

## **18.2- Preceptius i no justificables**

El personal tindrà dret a gaudir, en el decurs de l'any i fins el 15 de gener de l'any següent, de 70 hores per assumptes personals. Aquestes hores de permís estaran subjectes a les limitacions següents:

18.2.1) Podran acumular-se al període anual de vacances un màxim d' hores equivalents a cinc dies laborables, sempre que això no perjudiqui la prestació del servei. A partir del primer o últim dia caldrà una interrupció de 5 dies laborables per tornar a gaudir d'aquest permís.

18.2.2) Serà necessària l'autorització del gerent, amb l'informe previ del cap del servei corresponent.

18.2.3) No podran acumular-se una quantitat d'hores corresponents a més de cinc dies laborables consecutius.

18.2.4) Amb la finalitat de garantir la correcta prestació dels serveis, en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds es garantirà que aquest quedi cobert almenys amb una tercera part dels efectius existents, especialment el que impliqui atenció directa al públic, segons els torns que s'estableixin.

S'acceptarà qualsevol altra solució en la distribució dels dies sempre que, quedant el servei cobert, s'arribi a un acord en l'àrea corresponent.

18.2.5) Les sol·licituds dels permisos i les llicències s'hauran de demanar amb quatre dies d'antelació llevat de casos justificats per la seva naturalesa. Per als períodes de Nadal i Setmana Santa l'antelació serà de 15 dies i no es concediran fins que no s'hagin estudiat totes les sol·licituds.

18.2.6) La període mínim de gaudiment d'aquest permís serà d'una hora.

## **Article 19. REDUCCIONS DE JORNADES I PAUSES**

19.1. Permís d'un màxim de tres hores diàries en cas de naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part i possibilitat de gaudir de la baixa de maternitat a partir de l'alta hospitalària de l'infant (excloent-ne les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare).

19.2. El temps indispensable en cas de fills discapacitats física, psíquica o sensorial per assistir a visites de suport amb finalitats psicopedagògiques o bé per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

19.3. Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís d'adopció o acolliment.

19.4. Les dones tindran dret a una reducció de la jornada en 1 hora diària durant els dos darrers mesos de la gestació. Aquestes hores es decidiran de mutu acord i es gaudiran a l'inici o al final de la jornada, sense reducció del salari.

19.5. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

19.6. Es podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada es concretarà la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi. La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei. Així mateix, la realització de la reducció no podrà ser inferior a un mes natural i només es podrà sol·licitar una vegada al any.

En el supòsit que durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu entrés en vigor una norma per la qual es modifica el règim de permisos i/o llicències dels funcionaris públics, aquesta s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

## **Article 20. LLICÈNCIES (per estudis)**

Es podrà concedir llicència per estudis directament relacionats amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable, si escau del cap del servei o unitat i de la gerència. La concessió de la llicència vindrà condicionada a les necessitats del servei. Si aquesta llicència es concedeix per interès de l'Administració el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions i les indemnitzacions que s'escaiguin i el temps dedicat a aquests estudis computarà com a temps de treball efectiu als efectes que s'escaiguin.

Pel què fa als estudis que no tinguin relació amb el lloc de treball o no representin millora per a aquest, la concessió, si les necessitats del servei la permeten, serà sense retribució.

## **Article 21. LLICÈNCIES (sense sou)**

21.1.El treballador fix podrà disposar de llicència per assumptes propis:

L'esmentada llicència es concedirà, subordinada a les necessitats del servei, sense cap retribució, implicarà la suspensió del contracte de treball i la baixa de la cotització a la seguretat social i la seva durada acumulada no podrà en cap cas excedir de sis mesos cada dos anys treballats de forma continuada. Els treballadors amb antiguitat superior a 10 anys podran gaudir d'un any de llicència sense sou per cada 10 anys treballats al final de cada període. Una vegada acabat, el període de la llicència, el treballador conservarà el dret al reingrés al seu lloc de treball.

21.2.Es podran concedir llicències sense cap retribució per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de l'Administració de la Generalitat, mentre duri el seu mandat.

## **Article 22. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA**

El treballador que tingui una antiguitat mínima d'un any a l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a dos anys ni superior a cinc. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada un cop transcorreguts quatre anys des del final de la darrera excedència.

L'excedència voluntària comporta el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre retribucions ni reserva de plaça. El temps que es romangui en aquesta situació no es computarà com a temps de servei en actiu a efectes de triennis ni d'eventuals drets passius.

El treballador excedent conserva únicament un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi haguessin o es produïssin a l'empresa.

Si es vol fer ús del dret al reingrés, transcorregut el temps o desapareguda la causa que va motivar l'excedència, s'haurà de sol·licitar, en el termini de trenta dies, per escrit, al reingrés. Sinó se sol·licités en l'esmentat termini es produirà el cessament definitiu de la relació de treball.

En qualsevol moment el treballador, mentre romangui en situació d'excedència, pot sol·licitar el reingrés.

### **Article 23. EXCEDÈNCIA PER A TENIR CURA DE FAMILIARS**

El treballador fix té dret a un període d'excedència no superior a tres anys i mínim d'un mes natural, per a tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu a comptar des de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill sempre que porti més de dos anys de relació laboral continuada amb el consell.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any i un mínim d'un mes natural, per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte.

Quan un nou fill o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a la que s'estigués gaudint.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat. Durant aquest temps, els treballadors tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven.

Si durant la vigència d'aquest conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència per al personal funcionari, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral.

### **Article 24. SELECCIÓ DE PERSONAL**

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

S'enviarà còpia de la proposta de bases de convocatòries al comitè d'empresa, amb una antelació mínima de deu (10) dies a la seva aprovació per el Consell Comarcal, perquè pugui aportar els suggeriments que consideri oportuns.

El personal de nou ingrés al que se li hagi formalitzat un contracte laboral indefinit haurà de superar un període de prova d'acord amb el que disposa l'art. 14 de l'Estatut dels Treballadors.

Els treballadors tindran, durant aquest termini, els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixes en plantilla del mateix grup i de la mateixa categoria professional; qualsevol part podrà rescindir la relació durant aquest període.

El personal que abans d'accedir a una plaça amb contracte indefinit l'hagués ocupat amb caràcter temporal se li computarà el temps treballat amb contracte temporal com a període de prova.

En cas de cessament d'un treballador, tant voluntàriament com per part del Consell Comarcal, en el cas de personal no qualificat s'haurà de comunicar a l'altra part amb una antelació mínima de 15 dies, i en el cas del personal qualificat i titulat, el termini serà de 30 dies.

Quan el lloc de treball es pugui cobrir amb personal de la pròpia Corporació perquè es disposi de la titulació i dels requisits exigits per a cobrir els llocs de treball, es facilitarà la promoció interna.

## **Article 25.- PROMOCIÓ INTERNA**

El Consell Comarcal facilitarà la promoció interna per cobrir els llocs de treball de nou ingrés amb un mínim d'un 33% dels llocs totals a cobrir.

Per tal de fomentar la promoció interna en el marc dels processos selectius, i de conformitat amb la normativa vigent, la comissió mixta i paritària determinarà les mesures que puguin incorporar-se a les corresponents convocatòries per assolir aquesta finalitat, com per exemple, reducció dels continguts memorístics en la fase d'oposició, adaptació a les característiques del lloc de treball, potenciació de la inclusió de cursos selectius i ampliació en la tipologia de mèrits a valorar.

## **Article 26. MOBILITAT**

Per a la mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es tindran en compte les sol·licituds que es formulin a la Gerència.

Abans de la resolució s'informarà els afectats per escrit, amb una antelació mínima de deu (10) dies. D'una manera especial es procurarà que els canvis d'horari no signifiquin una distorsió per a l'interessat.

En tot cas s'estarà al que diuen els articles del 39 al 41 de l'Estatut dels treballadors.

## **Article 27. PRINCIPIS GENERALS DEL RÈGIM DISCIPLINARI**

### Principis d'ordenació

27.1 Aquestes normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització del Consell Comarcal, i també la garantia i la defensa dels drets i interessos legítims dels treballadors i del propi Consell.

27.2 Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de l'entitat, a proposta dels caps responsables o de les persones que els càrrecs esmentats determinin, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen al Reglament de Règim Intern que s'adjunta (annex 1).

27.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits pel Consell Comarcal 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.

27.4 Graduació de les faltes: lleus, greus i molt greus.

28.5 Les faltes que constitueixen incompliments contractuals en què el treballador és culpable poden ser sancionades per la gerència d'acord amb la graduació.

27.6 La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requereix una comunicació escrita i motivada del Consell Comarcal al treballador.

27.7 La imposició de sancions per faltes greus i molt greus ha de ser notificada als representants dels treballadors.

## **Article 28.- CANVIS DE LLOC DE TREBALL**

El Consell Comarcal estudiarà els canvis de llocs de treball per raons de treball i/o salut en atenció al lloc de treball específic que s'ocupi. Aquest estudi el realitzarà una comissió formada per dos representats de la Corporació, dos representants del personal i el treballador afectat o interessat.

La resolució s'adoptarà respectant els drets laborals i econòmics del treballador i haurà de ser motivada.

Hi haurà un període de prova de dos mesos per les dues parts, després del qual es podrà tornar a l'anterior situació o una nova destinació.

#### **Article 29. MALALTIES I BAIXES**

En cas de malaltia o accident, el Consell Comarcal garanteix la percepció íntegra de les retribucions bàsiques i complementàries que corresponguin al treballador durant el període de baixa.

El comunicat de baixa, d'acord amb la normativa vigent, s'haurà de presentar en el termini de tres dies, comptats a partir de la data de la seva expedició. Els fulls de confirmació de la baixa es presentaran igualment en el termini de tres dies a comptar de la data de la seva expedició.

En el cas d'absències per malaltia, injustificades documentalment per un metge, a partir del tercer dia d'absència, comptats per anys naturals, es descomptarà d'assumptes personals o del sou com a dia no treballat.

#### **Article 30. DRET A LA INFORMACIÓ I PUBLICACIÓ DEL CONVENI**

A banda d'allò disposat a la normativa vigent en matèria de drets dels treballadors en matèria d'informació, s'estableix que el Consell Comarcal, en el termini màxim i improrrogable d'un mes des de la signatura del conveni, facilitarà còpia íntegra d'aquest a tots els treballadors que el sol·licitin.

### **CAPÍTOL IV. CONDICIONS SOCIALS**

#### **Article 31. AJUDES FAMILIARS**

- 31.1. Per matrimoni o formació de parella (demostrada mitjançant inscripció en el registre de parelles de fet o, si no hi constés, mitjançant la presentació del corresponent certificat de convivència) ..... 300 Euros
- 31.2. Pel naixement d'un fill o adopció..... 300 Euros
- 31.3. Per mort d'un fill o de la parella..... 300 Euros

Les ajudes esmentades se sol·licitaran mitjançant instància a la qual s'adjuntaran els documents que justifiquin la producció del fet que dóna lloc a l'ajut. El personal laboral temporal només percebrà els esmentats

ajuts si té una antiguitat de dotze (12) mesos al Consell Comarcal.

Aquests imports han d'experimentar un increment anual segons l'IPC de Catalunya.

### **Article 32. ASSISTÈNCIA JURÍDICA**

El Consell Comarcal s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots els empleats que es trobin immersos en qualsevol procediment judicial en els ordres penal, civil o administratiu, com a conseqüència d'accions o omissions realitzades en l'exercici dels seus càrrecs.

El Consell Comarcal facilitarà amb les cobertures i/o pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil i també costes i fiances judicials, que es derivi de l'actuació dels seus empleats en el seu treball per la Corporació, així com la responsabilitat civil professional personal tècnic titular.

S'amplia la garantia jurídica les 24 hores del dia per al personal que pugui demostrar la relació del fet amb el càrrec que ocupa.

### **Article 33. ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL I MORT**

El Consell Comarcal té una pòlissa en les condicions usuales del mercat que cobreixi les responsabilitats civils dels treballadors.

El Consell Comarcal garanteix, mitjançant els medis legalment establerts, el pagament als treballadors o als seus hereus de l'import de vint-i-quatre mil quaranta amb quaranta vuit euros (24.040,48 euros) per mort o invalidesa permanent i absoluta del treballador, llevat que la mort o la invalidesa permanent i absoluta obeeixi a un accident laboral, per la qual cosa passarà a ser de trenta mil cinquanta amb seixanta euros (30.050,60 euros).

### **Article 34. FORMACIÓ, PERFECCIONAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.**

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació dels serveis públics als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió, a les demandes culturals i socials i al desenvolupament personal i professional dels treballadors públics, es confeccionarà un pla de formació amb la participació dels representants dels treballadors.

Objectius de la formació:

35.1. capacitar i actualitzar la formació dels treballadors perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.

35.2. facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors.

35.3. facilitar l'adaptació dels treballadors als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.

35.4. promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

Cada any es presentaran als representants dels treballadors els plans de formació anuals.

L'administració facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors.

Com a criteri general, la formació a instància de l'administració i sempre que no es perjudici el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.

Quan, a instància de l'administració, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador.

Els responsables de l'organització dels cursos i de realitzar la selecció dels alumnes donaran preferència, en igualtat de condicions, a les sol·licituds d'assistència als cursos formulades pels treballadors que durant l'any anterior no hagin realitzat cap curs de formació.

En aquells cursos oberts a tots els grups i totes les categories es procurarà la presència d'alumnes de tots els grups, en nombre semblant, sempre i quan hi hagi interessats.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que ocupa, si li serveix al treballador per accedir a un futur lloc de treball dins del Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

Tots els col·lectius han de tenir possibilitats d'accedir a la formació, i, per tant, s'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguin justificades. Així, si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador afectat tindrà

dret preferent al següent període formatiu.

### **Article 35. SEGURETAT i HIGIENE EN EL TREBALL**

En les matèries que afectin la seguretat i la salut en el treball, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

La Comissió de seguiment del conveni determinarà l'equip o equips de protecció amb què el Consell Comarcal haurà de dotar cadascun dels treballadors que ho requereixin, d'acord amb les ordenances aplicables en cada cas.

Els treballadors tenen dret a un reconeixement mèdic anual. El resultat d'aquesta revisió s'enviarà al seu domicili directament des del centre mèdic, sense que el Consell Comarcal en rebi comunicació.

Els treballadors que tractin amb col·lectius de risc o es trobin en situacions de risc per raó del lloc de treball tindran dret a proves analítiques específiques de malalties infeccioses i a la corresponent vacuna si s'escau. En atenció a aquest punt es farà una revisió mèdica adequada a les característiques del lloc de treball, incloent-hi les proves específiques i vacunacions necessàries.

El Consell Comarcal únicament sabrà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les possibles deficiències.

La revisió anirà a càrrec del Consell Comarcal i s'efectuarà en un centre mèdic adequat.

### **Article 36. BESTRETES DE RETRIBUCIONS**

El personal de la plantilla que ho necessiti pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 3 mensualitats netes a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 24 mensualitats i sense interessos, sempre i quan es garanteixi el salari mínim interprofessional, a descomptar a partir del mes següent al de la seva disposició.

Es prendrà com a referència la situació econòmica del treballador en funció del grup en què estigui inclòs en la plantilla, i nombre de familiars al seu càrrec.

Així mateix no es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut 6 mesos des del seu total reintegrament.

El nombre de bestretes concedides anteriorment, i la quantitat serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de persones que ho demanin per primera vegada.

La concessió de les bestretes i la determinació dels criteris d'adjudicació, la realitzarà la comissió d'interpretació del conveni.

En circumstàncies molt especials, la comissió estudiarà la possibilitat d'ampliar el límit màxim de la quantia.

### **Article 37. FONS D'ACCIÓ SOCIAL**

El Consell Comarcal destinarà 6000 € per al 2006 a la concessió d'ajuts al Fons d'acció social, per tots els treballadors i treballadores i els seus fills/filles.

El fons es revisarà anualment d'acord amb les necessitats que cregui oportunes la Comissió d'acció social.

Es regularà mitjançant el reglament que s'adjunta com a annex 2.

### **Article 38. PREMIS.**

Amb efectes del dia de l'entrada en vigor per al personal funcionari i personal laboral, i en qualsevol cas a partir de l'1 de gener de 2006, s'acorda un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats en l'administració pública d'acord amb l'antiguitat, que consisteix en el gaudiment de dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.

Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

35 o més anys de serveis: 5 dies laborables addicionals anuals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats al Consell Comarcal de l'Alt Empordà.

El personal laboral que presti serveis al Consell Comarcal procedent d'un procés de transferència de competències d'una altra administració pública, es computarà també el temps de serveis prestats a l'administració d'origen per tal de determinar el premi que li correspon.

## **CAPÍTOL V. CONDICIONS SINDICALS**

### **Article 39. GARANTIES I DRETS SINDICALS**

Els drets sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut del Treballadors i Llei Orgànica de Llibertat sindical.

### **Article 40. MEDIS PER A L'ACCIÓ SINDICAL**

Dintre les hores sindicals, els membres dels òrgans de representació podran fer ús dels medis, al seu abast.

Els òrgans de representació podran fer ús d'una sala de reunions al Consell Comarcal, telèfon, material d'oficina general, d'un arxivador amb pany exclusiu ubicat en aquesta, mitjans informàtics.

El Consell Comarcal abonarà les despeses sindicals que s'ocasionin sempre i quan estiguin justificades.

A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu del personal o per matèria de personal.

### **Article 41. INFORMACIÓ I PARTICIPACIÓ**

El Consell Comarcal informarà i facilitarà la participació dels òrgans de representació sindical en qualsevol actuació de la corporació en matèria de personal.

### **Article 42. DRET DE REUNIÓ**

El Consell Comarcal facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà d'una hora mensual per a la celebració d'assemblees generals de treballadors.

Les assemblees per tal de no perjudicar l'atenció al públic, es faran entre les 8 i les 9 hores del matí o a partir de les 14 hores, garantint l'atenció dels serveis municipals.

### **Article 43. CREDIT HORARI**

Cada representant disposarà d'un crèdit horari mensual de deu (10) hores per dedicar a tasques de representació; no es computa dins l'esmentat crèdit el temps emprat en període de negociació.

El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït en un o diversos representants sindicals, els quals, sense traspassar el màxim total, poden quedar rellevats de la prestació de feina, sense que la seva remuneració en surti perjudicada.

S'estableix un crèdit de deu (10) hores mensuals pels delegats de prevenció en matèria de seguretat i salut.

#### **Article 44. EQUIPARACIÓ DE DRETS**

Qualsevol millora en les condicions laborals d'aplicació a la globalitat del personal laboral o funcionari al servei de la Generalitat de Catalunya serà d'aplicació al personal del Consell Comarcal.

#### **Article 45. DISPOSICIÓ GENERAL**

Durant el primer trimestre de l'any es revisaran tots els articles de contingut econòmic, així com l'organigrama i relació de llocs de treball.

El Consell Comarcal posarà els mitjans necessaris perquè el present Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors del Consell. I procedirà a la seva tramitació i publicació per tal sigui oficial a tots els efectes.

#### **Article 46. DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

Tot el personal, objecte de contractació, en plans d'ocupació, escoles taller, escoles d'oficis, i altres específiques que es puguin donar, dependents d'aquest Consell Comarcal, tindran una regulació pròpia d'acord amb la normativa que els desenvolupa.

#### **Article 47. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

El present Conveni deroga expressament qualsevol altra regulació, pacte o conveni que mantingués la seva vigència a 31 de desembre de 2005.

#### **Article 48. DISPOSICIÓ FINAL**

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura, havent-se aprovat pel Ple del Consell Comarcal. Així mateix seran d'aplicació totes les disposicions legals que puguin ser aprovades durant la vigència d'aquest Conveni.

Figueres, de novembre de 2006

Per part del Consell Comarcal de l'Alt Empordà:

Jordi Cabezas i Llobet  
President del Consell comarcal de l'Alt Empordà

Josep M. Marcé i Company  
Gerent del Consell Comarcal de l'Alt Empordà

Per part dels representants dels treballadors: