

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3746/2008, de 12 de novembre, per la qual es disposen el registre i la publicació de l'Acord de condicions de treball dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms que presten serveis al Consell Comarcal del Tarragonès, per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 4303092).

Vist el text de l'Acord de condicions de treball dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms que presten serveis al Consell Comarcal del Tarragonès, subscrit per les parts negociadores en data 2 de juny de 2008, i presentat per aquestes parts en data 2 de setembre de 2008, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

- 1 Disposar el registre de l'Acord de condicions de treball dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms que presten serveis al Consell Comarcal del Tarragonès, per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 4303092), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 12 de novembre de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms que presten serveis al Consell Comarcal del Tarragonès

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional i personal

El present Acord serà d'aplicació a tot els funcionaris de carrera, interins i al personal laboral que presten serveis en el Consell Comarcal del Tarragonès i els seus organismes autònoms, així com al personal que el substitueix per qualsevol causa legal.

S'exceptua el personal de confiança o assessorament especial d'alta direcció i tot el personal de programes o plans concertats de durada determinada que tingui una continuïtat de menys de 12 mesos i es subjectin al seu propi conveni sectorial.

Article 2

Àmbit temporal

La vigència d'aquest Pacte col·lectiu serà des de l'1 de gener de 2008 fins el 31 de desembre del 2011 i es prorrogarà tàcitament sempre que no es denunciï amb dos

mesos d'antelació al venciment o fins que no s'arribi a l'aprovació d'un nou Pacte o modificació del present.

Article 3

Vigència de les condicions més beneficioses

Aquest Pacte no afecta les condicions més beneficioses pels treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals, o usos i costums.

Es garanteix el respecte als drets individuals adquirits mitjançant qualsevol contracte o resolució que no vulneri el dret administratiu. Les condicions pactades en aquest Acord es consideren mínimes i, conseqüentment, qualsevol norma i disposició de rang superior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableixi aquí.

Article 4

Legislació supletòria

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

Article 5

Seguiment

1. La Comissió Paritària de Seguiment, integrada pels delegats de personals, dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms, i els representants designats pel Consell Comarcal vetllarà pel compliment i aplicació de l'Acord.

El nombre de membres de la Comissió Paritària de seguiment serà el següent:

- 3 representants del Consell Comarcal del Tarragonès que seran el President/a del Consell Comarcal, el Conseller/ra president/a de la Comissió Informativa de Serveis Interiors i Bens o Conseller/ra en qui delegui el President/a, i el/la gerent del Consell Comarcal.

- 1 representant del personal laboral del Consell Comarcal del Tarragonès.

- 1 representant del personal funcionari del Consell Comarcal del Tarragonès.

- 1 representant del personal laboral de l'organisme autònom ICODE.

2. L'esmentada Comissió es reunirà sempre que una de les dues parts ho sol·liciti en el termini màxim de 15 dies naturals. De les seves sessions s'aixecarà l'acta corresponent. (S'haurà de nomenar un secretari per aquesta Comissió, amb les seves funcions específiques, aixecar acta, realitzar les ordres del dia, portar un arxiu de reunions, etc.)

3. Aquesta Comissió es reunirà un mes després de la signatura del pacte.

CAPÍTOL II

Condicions de treball

Article 6

Oferta pública d'ocupació

1. En relació a l'oferta pública, sistema de selecció i bases, es donarà audiència, abans de la seva aprovació, els representants dels treballadors.

2. A l'oferta pública d'ocupació es tindrà en compte la promoció interna del personal i la reserva de places per a disminuïts.

Article 7

Jornada laboral

1. La jornada laboral serà de 35 hores setmanals en horari d'hivern l'1 d'octubre fins el 31 de maig, distribuïdes d'acord amb les característiques de cada lloc de treball. Jornada d'estiu s'estableix de l'1 de juny fins el 30 de setembre amb horari de 8h a 14.30h. Caldrà fer adaptacions horàries i adequació, amb distribució anual, segons el servei.

2. Les EBASP faran 35 hores setmanals tenint en compte que quedin cobertes les necessitats del servei, realitzant com a màxim dues tardes a la setmana, i previ estudi de la compensació econòmica. Cal tenir en compte que aquesta proposta no suposarà, en cap cas, un augment del nombre de tardes en relació al que s'està fent actualment. A petició del treballador es podran treballar més tardes sempre que ho permetin les circumstàncies del lloc de treball.

3. La setmana de Santa Tecla la jornada laboral serà de 25 hores, la jornada laboral serà de 9 a 14 hores.

4. Els treballadors que cursin estudis acadèmics de perfeccionament professional directament relacionats amb el lloc de treball tenen preferència en l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència dels mateixos, sempre que, a criteri del Consell Comarcal, les necessitats i l'organització del servei ho possibilitin. En qualsevol cas, és una condició indispensable que el treballador acrediti degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

5. S'estableix la flexibilitat horària consistent en la possibilitat de començar la jornada laboral entre les 7'30 i les 9 hores i acabar-la entre les 14,30 i 16 hores. Aquesta situació s'haurà de sol·licitar i restarà supeditada a què les necessitats del servei ho permetin.

6. Els dies 24 i 31 de desembre i dijous Sant seran festius, i s'estableix un torn de guàrdia o mínims, amb una jornada laboral de 9 a 14 hores per tots els serveis del Consell. Les persones implicades per torn de guàrdia tindran la compensació de dia per dia.

Article 8

Serveis extraordinaris

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

2. Els serveis o hores extraordinàries s'hauran de compensar o bé amb temps de repòs o bé amb la seva remuneració, de mutu acord, segons les disponibilitats de cada corporació.

3. Els temps de compensació es realitzarà tenint en compte les necessitats del servei i d'acord amb Gerència.

4. Les compensacions en temps de repòs es computaran segons la taula següent:

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

- El servei extraordinari efectuat en dia festiu, o nocturn, es compensarà amb 2 hores de descans.

5. No està permès, segons la llei vigent, durant l'any, fer més de 80 hores extraordinàries l'any. Aquestes hores, el càlcul, s'establirà segons estableix la llei.

Article 9

Calendari laboral

1. El calendari de festius serà el calendari oficial de Catalunya aprovat per la Generalitat de Catalunya.

2. Les festes locals seran les establertes del municipi de Tarragona, excepte pel servei desplaçats en la comarca, que presta els seus serveis a un sol municipi se subjectarà a les festes locals d'aquest.

3. Per tal de compensar el global de dies festius anuals, de festes oficials (estatals, autonòmiques o locals) que se celebrin en dissabte es traslladaran a un altre dia laboral. De comú acord entre gerència i delegats sindicals (a proposta de l'assemblea de personal) es fixarà el dia o dies i es determinaran els serveis mínims.

4. Els treballadors que efectuïn la seva tasca en un municipi i estiguin subjectes a les festes locals que fixa el municipi, que les festes locals se celebrin en dissabte i no siguin compensades pel mateix municipi podran demanar un dia de lliure disposició a l'any per cada una de les festes que se celebri en dissabte.

Article 10

Vacances

1. Els treballadors gaudiran d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils per cada any complert de servei actiu o dels dies que en proporció correspongui si el temps transcorregut en la situació de servei actiu és inferior a un any.

2. El període de vacances sol·licitat haurà de comptar amb l'autorització de la Corporació.

3. Els dies de vacances del personal laboral i funcionari pendents de gaudir durant l'any, es podran fer l'any següent, fins el 31 de gener, si les necessitats de servei ho permeten i amb autorització de la Corporació.

4. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'administració que s'indiquen, es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals:

15 anys de servei: 23 dies laborables

20 anys de servei: 24 dies laborables

25 anys de servei: 25 dies laborables

30 anys de servei: 26 dies laborables

35 anys de servei: 27 dies laborables

5. Si durant les vacances el treballador/a té una malaltia o un accident, que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes, havent de presentar la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop hagi obtingut l'alta mèdica.

CAPÍTOL III

Permisos, maternitat, llicències i excedències

Article 11

Permisos reduïts i no recuperables

Els permisos retribuïts i no recuperables que podran obtenir els treballadors, degudament justificats, seran els que assenyala l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors amb les millores que s'estableixen a continuació:

a) Pel naixement, adopció o acolliment d'un fill. El progenitor /a que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

Forma d'avís: Al cap de departament, tant aviat com es produeixi el fet causant del permís.

Forma d'acreditar-ho: Fotocòpia del llibre de família o, en cas d'adopció o acolliment, fotocòpia de la resolució o sentència judicial.

b) Per malaltia greu o mort d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies laborals, que poden ésser seguits o no, en un període de 10 dies. Si es fora de la zona de referència de la comarca del Tarragonès, el permís serà de cinc dies laborables.

c) Per canvi de domicili serà de dos dies naturals. Fora de la comarca del Tarragonès el permís serà fins a quatre dies naturals.

d) Per matrimoni o parella de fet reconeguda serà de dotze dies laborables consecutius que es poden gaudir, a opció de treballador/a, de les formes següents:

d.1 A comptar des del mateix dia si és laborable o des del primer dia laborable si l'acte té lloc en dia festiu

d.2 En unes altres dates, però sempre de forma continuada i fins a sis mesos després de l'acte.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia natural. Si l'acte té lloc fora de la comarca del Tarragonès el permís serà de dos dies naturals

f) Els treballadors que participin en oposicions o concursos-oposicions convocats pel Consell Comarcal, disposaran de 2 dies hàbils de llicència amb percepció de retribucions per poder preparar les proves. Aquests 2 dies seran immediatament anteriors als de les proves a realitzar.

g) Per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors i treballadores del Consell Comarcal del Tarragonès s'estableixen els permisos retribuïts següents:

g.1 El temps indispensable per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del mateix treballador com els seus fills menors d'edat i pares dependents. En cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir del permís pel mateix fet causant acreditant-ho mitjançant justificant mèdic.

2.g És disposarà de 25 hores/any de permís per acompanyar a consultes o proves mèdiques a la resta de familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat, quan sigui imprescindible per raó del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica, sensorial o d'edat acreditant-ho mitjançant justificant mèdic.

h) El temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal.

I) Per assumptes personals sense justificació, és disposarà de 9 dies per cada any natural, els quals s'hauran de gaudir entre el 01 de gener i el 31 de gener de l'any següent, amb la comunicació prèvia i posterior autorització del cap corresponent. Es podran gaudir en fraccions de dia (7h), mig dia (3'5h) i per hores senceres. En períodes en què hi hagi concurrència de peticions (Setmana Santa, Nadal, ponts...), caldrà assegurar el manteniment del servei.

L'antiguitat amplia els dies de assumptes propis amb la següent escala:

18 anys: 2 dies

24 anys: 3 dies

27 anys: 4 dies

30 anys: 5 dies

33 anys: 6 dies

36 anys: 7 dies

39 anys: 8 dies

j) Permís per situacions de violència de gènere. Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin el serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 12

Maternitat

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

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

3. Permís per atendre fills menors de dotze mesos. Els treballadors amb fills biològics o adoptats menors de nou mesos tindrà dret a un permís retribuït d'una hora diària d'absència per a cada un d'ells, a l'inici, durant o al final de la jornada, amb comunicació prèvia al cap corresponent. El període de permís s'inicia un cop acabat el permís de maternitat.

4. El treballador podrà sol·licitar l'acumulació de les hores del permís de lactància per gaudir-les en jornades consecutives senceres de treball, o repartides per

setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

5. Permís de paternitat. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

6. Permisos per atendre fills prematurs. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per paternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment.

7. Permisos per atendre fills discapacitats. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep l'atenció.

Seran d'aplicació en aquest apartat les normes contingudes en la Llei 8/2006, de 5 de juliol, del Parlament de Catalunya – *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* número 4675, de 13.07.2006.

Article 13

Reducció de jornada (Llei 8/2006)

Requisits:

Les reduccions de jornada establertes en la llei són incompatibles amb autoritzacions de comptabilitat, que resta suspesa d'ofici a la finalització del termini de reducció.

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

1. Reducció amb la totalitat de la retribució.

El treballador o treballadora pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb una percepció del cent per cent de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privats de la guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La durada màxima es d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció comporta de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

2. Reducció de jornada per discapacitat legal reconeguda.

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

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

3. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions segons els supòsits següents:

- Per tenir cura d'un fill o filla menors de vuit anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. S'ha de determinar les retribucions corresponents

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

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

- Les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectives llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

- Cura de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, reducció de fins a un màxim de dos hores. Disminució proporcional de les seves retribucions

- Reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per la cura de família en primer grau, per raons de malaltia greu, pel termini màxim d'un mes. Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 14

Llicències sense retribució

Els treballadors amb més d'un any de servei efectiu a la corporació local poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos, mantenint totes les condicions de treball. La durada acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 15 dies, sempre que responguin a causes justificades, es tramitaran amb la màxima urgència.

En cap cas aquestes llicències podrà ser denegades, llevat de causes degudament motivades, i consultada la Comissió Paritària de Seguiment.

Si la causa de la llicència és una acció formativa de més de sis mesos, el període s'ampliarà, com a màxim, la durada d'un curs lectiu.

Si la llicència es demana per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus o quan la persona no pugui valer-se per ella mateixa, el treballador té dret a una llicència de fins un any.

Tota referència als drets recollits en aquest article, ja sigui per consanguinitat o afinitat, es farà extensiva a les unions i parelles de fet reconegudes.

Article 15

Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles del 45 al 48 de l'Estatut de treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball en els casos següents:

1. Excedència voluntària per motius particulars: quan el treballador demani excedència se li reservarà el lloc de treball durant un termini màxim de 5 anys.

2. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill (article 4 de la Llei 8/2006)

El treballador pot sol·licitar l'excedència per tenir cura d'un fill en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement o de la sentència o de la resolució judicial en cas d'acolliment o adopció. Durant el període d'excedència el treballador té dret a la reserva del lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat i altres drets. Un cop finalitzat el període màxim d'excedència, si el treballador vol

sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per motius particulars.

Aquest tipus d'excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins la finalització del termini d'excedència.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint. Només un dels integrants de la parella, si els dos treballen, pot gaudir d'aquest dret.

En cas de destinació provisional, es conserven els drets generals sobre aquest fins el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

3. Excedència voluntària per incompatibilitat

El treballador que, a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'escollir entre dos llocs de treball en el sector públic, i decideixi cessar o sigui objecte d'una subrogació, restarà en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat. Romandrà en aquesta situació mentre duri la incompatibilitat i conservarà indefinidament el dret de reingrés en vacant d'igual o similar categoria.

Si el treballador, un cop finalitzat el motiu que va originar l'excedència, no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per motius particulars.

4. Excedències forçoses

Es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per horari, la funció, el domicili, o per ser remunerat. Aquest tipus d'excedència dona dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la seva reincorporació immediata.

Suspensió de contracte de treball per privació de llibertat

En cas de privació de llibertat, el treballador té dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre que no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

5. Excedència voluntària per tenir cura de familiars (article 5 de la Llei 8/2006)

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

Es podrà atorgar per un període mínim de tres mesos i màxim de dos anys. El període concret d'excedència vindrà determinat segons l'acreditació del grau de dependència del familiar i l'estimació de la seva durada.

Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Això no obstant, en cas que s'ocupi un lloc de treball amb destinació provisional, es conserven els drets generals en aquest lloc, fins al cessament o fins al moment que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

6. Excedència voluntària pel manteniment de la convivència (article 6 de la Llei 8/2006)

L'excedència voluntària pel manteniment de la convivència es podrà sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze, quan el cònjuge o convivent hagi de residir en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball estable.

Aquest període d'excedència no computa a efectes de antiguitat, ni comporta reserva de lloc de treball.

7. Excedència voluntària per raó de violència de gènere (article 7 de la Llei 8/2006)

L'excedència voluntària per raó de violència de gènere s'atorgarà a les víctimes de violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat, i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que aquest termini es

pugui ampliar, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere els recollits en la legislació vigent, el Reglament del personal al servei dels treballadors o altra legislació d'aplicació.

CAPÍTOL IV

Condicions retributives

Article 16

Increment salarial

1. Per l'any 2008 s'estableix un increment del 3'5% i una aportació a un nou Pla de pensions, per part del Consell, del 0,5% de la massa salarial.

2. Pel que fa als increments retributius per als anys 2009 a 2011 s'estableix un augment corresponent a l'IPC català (interanual de l'1 de gener a 31 de desembre)

D'aquest augment, com a mínim serà directe en nòmina el percentatge que estableixin els Pressupostos Generals de l'estat. La diferència entre els dos percentatges, d'acord amb els criteris de la Comissió Paritària de Seguiment a proposta de l'assemblea de Personal, es podrà regularitzar de les següents formes:

a) Es podrà destinar fins a un 0,5% de la massa salarial, o el percentatge que fixi la Llei, al Pla de pensions.

b) Es podran establir i pactar en cada exercici, si s'escau, fons addicionals consolidables per a la millora de la prestació dels serveis públics de la corporació, que es distribuirà proporcionalment a cada treballador que estigui subjecte al Pacte de la Corporació, amb l'objectiu de millorar la qualitat de la gestió i promoure polítiques de modernització d'aquesta Corporació.

Les modificacions de complements salarials afectaran, habitualment, col·lectius de treballadors més que a persones concretes.

Article 17

Dietes

Quan el personal del Consell Comarcal del Tarragonès s'hagi de desplaçar durant més de set hores per raons de servei, tindrà dret a percebre les dietes regulades per la normativa vigent.

Article 18

Activitats extraordinàries amb infants, joves, gent gran i altres

Amb l'objectiu de formalitzar un procediment i unes assignacions ajustades a sistemes de gestió eficients, s'estableix el següent procediment i les quanties que s'indiquen per aquests serveis:

a) L'activitat s'haurà de notificar al responsable de l'àrea amb una anterioritat mínima de 8 dies.

b) La gerència, en el seu cas, autoritzarà de forma individual per decret l'activitat.

c) S'aprovarà, en el seu cas, gratificació puntual i extraordinària per un màxim de 16 dies/any/treballador d'acord amb les quanties que s'especifiquen.

d) Aquestes quanties hauran de ser individualitzades i puntuals, i per a l'any 2008 seran les següents:

d.1 Per activitats, sortides i excursions amb grups, de caràcter recreatiu i/o cultural o altres tipus d'activitat de durada superior a 4 hores:

Durada entre 4 i 8 hores: 55'37 euros

Durada de més de 8 hores: 92'29 euros

d.2 Excursions, colònies, campaments amb desplaçaments del lloc de treball habitual que impliquin una o més nits de pernocta:

Dia laboral sense pernocta: 55'04 euros

Dia laboral amb pernocta: 92'29 euros

Dia festiu sense pernocta: 92'29 euros
Dia festiu amb pernocta: 110'74 euros
Aquestes quantitats s'incrementaran amb el mateix percentatge que s'actualitzin el conjunt d'increments.

Article 19

Quilometratge

Quan, per raons de servei, el personal s'hagi de desplaçar en automòbil privat, s'indemnitzarà amb 0.29 euros/km.

Es mantindrà un diferencial de 0,02 euros més de l'establir per la Generalitat de Catalunya.

Article 20

Mobilitat

1. El concepte de mobilitat està establert pels serveis socials i tècnics.
2. S'estableixen dos nivells de mobilitat segons la intensitat d'ús del vehicle particular de cada lloc de treball concret. (annexa)

Aquestes quantitats s'abonaran en dues vegades al llarg de l'any, en els mesos de juny i desembre de cada exercici, i s'actualitzaran anualment amb el mateix percentatge que s'actualitzin el conjunt d'increments.

Quan s'aprovi la nova relació de llocs de treball, aquest complement serà progressivament restat en el mateix percentatge que s'augmentin, al seu cas, les retribucions de cada lloc de treball fins a la seva extinció total en el moment que s'apliqui íntegrament la nova taula retributiva de llocs de treball.

En tot cas, aquest complement de mobilitat, una vegada s'apliqui en la seva totalitat la nova taula retributiva s'extingirà i per tant deixarà d'aplicar-se en tots els casos.

Article 21

Triennis i antiguitat

1. Tot el personal rebrà, previ reconeixement dels mateixos, els triennis que li corresponguin per temps de prestació del servei en qualsevol administració pública, segons els barems establerts anualment a la Llei General de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, referits als treballadors:

a) En complir-se els 15 anys de serveis efectius del Consell Comarcal, hi haurà una gratificació de mitja mensualitat o 11 dies hàbils de vacances a lliure elecció del treballador.

b) En arribar als 25 anys de serveis efectius a la Corporació, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat sencera o 22 dies hàbils de vacances a lliure elecció del treballador.

c) En el moment de la jubilació en aquesta Corporació, la gratificació serà l'import d'una mensualitat sencera o un mes de vacances, a lliure elecció del treballador, sempre i quan el treballador hagi prestat el seu servei un mínim de 15 anys a la Corporació.

2. Establir la quantia dels triennis segons estableix la Generalitat.

Article 22

Jubilació

Les jubilacions poden ser:

1. Voluntària a petició del treballador, sempre que compleixi els requisits i condicions establertes per la Seguretat Social.

2. Forçosa se declararà d'ofici al complir els seixanta cinc anys. Podrà demanar prolongació de la permanència en el servei actiu fins complir el setanta anys. La resolució d'aprovació o denegació ha de ser motivada.

3. Parcial i anticipada a petició de d'interessat i sempre que reuneixi els requisits i condicions establerts en la Seguretat Social.

CAPÍTOL IV

Millores socials

Article 23

Pòlisses d'assegurances

1. Contingències professionals i accidents o laborals

El Consell Comarcal del Tarragonès formalitzarà una pòlissa d'assegurances col·lectiva d'accidents i mort a favor de tots els treballadors o dels seus beneficiaris, que cobreixi les contingències professionals (accident de treball, atemptats contra la integritat física i psíquica i malaltia professional, inclòs d'infart).

2. De responsabilitat civil i patrimonial

El Consell Comarcal del Tarragonès subscriurà una pòlissa d'assegurances de responsabilitat civil i patrimonial, o d'altra mena, dels seus treballadors, que cobrirà el pagament de danys i indemnitzacions ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances, la defensa lletrada i els costos judicials que corresponguin mitjançant un assegurança amb una suma assegurada de 1.000.000 euros per sinistres. També assumirà despeses de franquícia que el personal es vegi obligat a satisfer.

Article 24

Malaltia o accident

En els casos de baixa per accident o malaltia, la totalitat del personal afectat present Acord, percebrà el 100% de les retribucions, tant de les bàsiques com de les complementàries.

En els casos de treballador mentre no sigui declarat per l'òrgan competent com a incapacitat total, rebrà de la Corporació la diferència de sou que no completi l'aportació de la Seguretat social, fins arribar el 100% de les seves retribucions com si estès en actiu.

Article 25

Bestretes

Es podrà concedir al personal al servei del Consell Comarcal una bestreta, sense interès, per un import màxim de l'equivalent a dues mensualitats de les seves retribucions íntegres, a retornar en un nombre màxim de 12 mensualitats o catorze pagues. Es concediran quan sigui possible i no afecti la Tresoreria. Entre la liquidació d'una bestreta i la sol·licitud d'una altra per part del mateix treballador ha de transcórrer com a mínim un període d'un any, llevat de causes excepcionals degudament justificades.

Article 26

Revisió mèdica

Bianualment, el personal del Consell Comarcal podrà sotmetre's a una revisió mèdica, amb l'entitat que acordi el Consell, amb caràcter no obligatori.

Article 27

Fons social

S'estableix un fons social per un import corresponent al 2,33% de la massa salarial bruta del pressupost comarcal per l'any 2008, del 3% per a l'any 2009 i 3% lineal fins el 2011. La distribució d'aquest fons es realitzarà d'acord amb les bases que aprovi la Comissió Paritària de Seguiment, l'acord amb la proposta de la Comissió d'Acció Social i l'assemblea de personal.

CAPÍTOL V

Promoció i formació

Article 28

Formació professional

1. El Consell Comarcal promourà l'assistència del personal a tota mena de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Aquesta formació haurà de comptar amb l'autorització de la Gerència.

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

- a) A instància del Consell Comarcal
- b) A instància del treballador

3. Quan el curs es faci a instància del Consell Comarcal, aquest es farà càrrec del 100 per 100 del cost, i els treballadors tindran dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó de servei (dietes i desplaçaments).

4. Quan el curs sigui a instància del treballador i el Consell Comarcal ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-ne l'assistència i fer-se càrrec de la part de despeses que, en cada cas acordi amb el treballador. Les hores lectives que siguin fora de l'horari laboral del treballador no serviran per compensar o complementar la dedicació setmanal de 35 hores, ni generaran dret a hores extraordinàries.

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

El treballador podrà també escollir fer la compensació d'hores establerta amb el gaudiment, si es el cas, de la tarda del dia de la setmana que li pertorqui treballar.

Article 29

Catàleg de llocs de treball

Existeix una comissió mixta d'estudi i seguiment del catàleg dels llocs de treball.

CAPÍTOL VI

Drets sindicals i de representació

Article 30

Drets sindicals

El Consell Comarcal garanteix la llibertat sindical segons la normativa de la llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Article 31

Garantia i facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal gaudiran de les garanties sindicals següents:

- a) En l'obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus s'escoltarà a més de l'interessat, als delegats de personal.
- b) Els delegats de personal tindran capacitat jurídica per a l'exercici d'accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.
- c) Gaudiran de la lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que afecten a l'àmbit de la seva representació.

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

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

f) Tindran facultat de publicar i distribuir les publicacions d'interès laboral i social

g. Disposaran de les hores mensuals que li corresponguin dins la seva jornada de treball per a l'exercici de les funcions de representació, sense disminució de cap de les seves retribucions.

Article 32

Mitjans per a l'acció sindical

1. Suport administratiu. Dins de les seves hores sindicals els delegats podran fer ús dels medis al seu abast i del suport administratiu a llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

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

3. Plafons d'avisos. El centre de treball disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu del personal o per a matèria de personal.

CLÀUSULA DECLARATIVA ANTIDISCRIMINATÒRIA

Declarar com a principi general de l'acord que tots els treballadors i les treballadores tenen dret a no ser discriminats/des directa o indirectament, per a l'ocupació i també una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religiosa, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.

Per tant s'entén que qualsevol indicació en plural es refereix tant a la referència femenina com masculina, així per exemple:

On es transcriu treballadors, també ha de dir treballadores.

On es transcriu secretari, també ha de dir secretària.

On es transcriu funcionaris, també ha de dir funcionàries.

On es transcriu delegats, també ha de dir delegades.

ANNEX DE MOBILITAT

Tipus de mobilitat:

Mobilitat 1: 1.042,24 euros

Mobilitat 2: 521,11 euros

(08.317.060)
