

RESOLUCIÓ

TRE/1800/2008, de 21 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei de la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària La Plana per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0814922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei de la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària La Plana, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 d'octubre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei de la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària La Plana per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0814922) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 d'abril de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària La Plana per als anys 2006-2008

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial i personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació juridicolaboral, presten serveis a la Mancomunitat Intermunicipal Voluntària La Plana (en endavant Mancomunitat La Plana), excepte aquells que desenvolupen llocs de treball d'alta direcció i el personal amb contracte d'inserció vinculats a plans d'ocupació que es regira per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 2

Àmbit temporal

El present Conveni serà aplicable a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per la Comissió Gestora de la Mancomunitat La Plana en Ple, condicionant els seus

efectes a la seva publicació, moment en què entrarà en vigor, i tindrà vigència fins al dia 31 de desembre de 2008. No obstant això, pel que fa referència als aspectes retributius, es considera d'aplicació amb efectes del dia 1 de gener de 2006.

Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'1 mes a la data de finalització de la vigència del Conveni.

Això no obstant, en el decurs de l'aprovació d'un nou Conveni, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

L'escrit de denúncia del Conveni serà registrat davant l'autoritat laboral i haurà de constar el registre d'entrada de la denúncia en la Mancomunitat La Plana.

Article 3

Clàusula de garantia, compensació i absorció

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 4

Comissió Paritària de Seguiment

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, queda constituïda la Comissió Paritària de Seguiment. Formaran la Comissió 2 representants dels treballadors i 2 de la Mancomunitat, designats pel seu president. Cada una de les parts podrà anar acompanyada pels seus assessors els quals tindran veu però no vot.

La Comissió Paritària realitzarà reunions ordinàries trimestralment, i extraordinàriament a petició d'alguna de les parts quan sigui necessari i, sempre que sigui possible, en el termini de 5 dies hàbils comptats a partir de la petició.

Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat, actuant com a secretari una persona designada per la Comissió, la qual, sinó fos un membre d'aquesta, actuarà sense veu ni vot.

Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre disposicions d'aquest Conveni i el posterior desenvolupament dels pactes que hi figuren.

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

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de negociació i mediació del consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 5

Modalitats d'accés a la plantilla de la Mancomunitat La Plana i participació dels representats de personal.

L'accés a la plantilla de la Mancomunitat La Plana es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal sobre l'accés a la funció

pública de l'Administració local i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, la Mancomunitat designarà un membre de la plantilla a proposta del Comitè d'Empresa, per actuar com a vocal. L'esmentat representant del personal haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

El Comitè d'Empresa serà puntualment informat de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

Es podrà procedir a la contractació de personal laboral amb caràcter temporal d'acord amb la normativa vigent. Es tendirà a la supressió de la temporalitat al màxim possible, d'acord amb les característiques de l'entitat.

La Mancomunitat només podrà contractar personal sense seguir els tràmits de convocatòria pública en casos de màxima urgència i d'acord amb els requisits legalment establerts.

Article 6

Informació pressupostària i oferta d'ocupació anual

El Comitè de Personal rebrà el capítol 1 del Projecte de pressupost anual de la Mancomunitat per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal a fi que, si es consideren adients, es puguin tenir en compte en l'aprovació definitiva del pressupost anual.

El Comitè del Personal seran informat i escoltat respecte l'oferta pública d'ocupació de cada any abans de ser aprovada definitivament per la Comissió Gestora en Ple de la Mancomunitat.

Article 7

Definició i valoració de llocs de treball

Durant l'any 2007 es durà a terme la valoració de llocs de treball i s'aprovarà la relació de llocs de treball que inclourà les següents dades:

- a) La denominació i característiques essencials del lloc de treball.
- b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.
- c) Naturalesa jurídica de la relació.
- d) Funcions assignades al lloc de treball.
- e) Règim horari del lloc de treball.
- f) Codi d'identificació.
- g) Sistema d'accés.

La Mancomunitat negociarà amb les centrals sindicals representatives les característiques retributives, requisits i forma de provisió de nous llocs de treball, i els lliurarà les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació per la Comissió Gestora en Ple.

La Mancomunitat facilitarà a tot treballador/treballadora o central sindical representativa que ho sol·liciti la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim d'1 mes des de la data de la seva recepció al Registre general.

Article 8

Jornada i horari de treball

La jornada de treball del personal laboral serà de 39 hores setmanals per l'any 2006 i de 37,5 hores setmanals a partir de l'1 de gener de 2007.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada igual o superior a 6 hores de 30 minuts diaris, computable com a jornada de treball efectiu. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors de la Mancomunitat, atenent les necessitats del servei

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, i sempre que sigui possible en 48 hores continuades. Pel que fa referència al personal de recollida en el calendari anual es procurarà que lliurin 1 cap de setmana altern.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys els dies que s'especifiquen a continuació, dona com a resultat el còmput d'hores anuals:

23 dies laborables de vacances (més 1 dia laborable per cada 5 anys si porta més de 15 anys d'antiguitat).

12 dies festius establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya.

2 dies festius locals que coincidiran amb els dies festius locals de l'Ajuntament de Malla.

52 dissabtes.

52 diumenges.

4 dies d'assumptes personals (durant l'any 2006 i 6 a partir del 2007).

1 dia per cadascuna de les 14 festes oficials que coincideixi amb dissabte).

Durant els mesos d'estiu, de juny a setembre, el personal gaudirà de jornada intensiva, és a dir, es farà la mateixa jornada però seguida, sempre i quan sigui factible per l'organització de la Mancomunitat perquè pugui continuar prestant de manera eficient els serveis de la seva competència.

Pel que fa al personal del servei funerari, podrà gaudir de jornada intensiva sempre i quan estiguin permanentment localitzats.

En el supòsit que alguna persona no tingui interès en gaudir de jornada intensiva, ho haurà d'avisar abans de finalitzar el mes d'abril.

Article 9

Organització del treball i canvis organitzatius

L'organització del treball és facultat exclusiva de la Mancomunitat, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, donant informació als representants dels empleats públics de l'establiment d'aquests.

No obstant això, les modificacions de les condicions de treball dels treballadors/treballadores així com les mesures de formació i reciclatge que es considerin adients com a conseqüència d'aquestes, requeriran informació prèvia als representants dels treballadors.

Així mateix s'informarà els representants de personal de la creació i supressió dels llocs de treball.

Article 10

Hores extraordinàries

Són aquelles hores que per necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives realitzen els treballadors/treballadores a més del seu horari habitual, com a conseqüència de fets extraordinaris que afecten la prestació dels serveis.

Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores extraordinàries habituals i continuades.

b) Manteniment de les hores extraordinàries en supòsits d'acumulació de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcionals derivades de l'activitat o servei respectiu.

Les hores extraordinàries es compensaran amb temps de repòs preferentment sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb el següent detall:

c) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

d) L'hora extra efectuada en dia festiu o en horari nocturn (entre les 22 i les 6 hores) es compensarà amb 2 hores de descans.

e) L'hora extra nocturna i festiva es compensarà amb 2 hores i 30 minuts de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Quan no sigui possible la compensació horària, a criteri de la Mancomunitat, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament amb un increment del 75% de l'hora normal, sent el mínim d'hores extraordinàries que es retribuïran per servei d'1 hora.

Article 11

Calendari laboral

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. El mes d'octubre de cada any el Comitè d'Empresa es reunirà amb els representants de la Mancomunitat per tal de negociar el calendari laboral, i concretar els serveis mínims que corresponguin per a l'any següent.

El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Mancomunitat.

El calendari laboral del personal de jornada per torns s'establirà mitjançant quadrants que hauran de ser coneguts pels treballadors/treballadores amb una antelació mínima de 2 mesos.

Article 12

Dies de permís per assumptes personals

Els treballadors/treballadores de Mancomunitat La Plana, disposaran, a partir de l'1 de gener de 2007, de 6 dies de permís d'assumptes personals.

Aquests dies es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent, sempre i quan quedin cobertes les necessitats dels serveis.

Els dies d'assumptes personals es podran gaudir fraccionats per hores, a elecció dels treballadors.

No es podran afegir més de 2 dies d'assumptes personals a períodes de vacances establerts en el calendari de vacances previst per a cada persona.

A més dels dies de lliure disposició, el personal de la Mancomunitat farà festa els dies 24 i 31 de desembre sempre i quan quedi garantida la prestació dels serveis.

El personal que per necessitats del servei no pugui gaudir d'aquests dies tindrà dret a gaudir de 2 dies més de permís per assumptes personals.

Els dies d'assumptes personals computaran com a dies treballats.

En cap cas es compensarà econòmicament el no-gaudi d'aquests dies.

La denegació de sol·licituds de permís per assumptes personals s'haurà de fer mitjançant resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors/treballadores en cas de disconformitat.

Article 13

Vacances

El personal laboral de la Mancomunitat tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables, més 1 dia laborable per cada 5 anys de servei a partir dels 15 anys d'antiguitat.

Cap treballador/treballadora podrà iniciar el període de les seves vacances anyals si es troba en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, o si gaudeix de llicència per maternitat, i les podrà gaudir quan hagi obtingut l'alta mèdica o hagi finalitzat la llicència per maternitat. En cas que la situació d'incapacitat

temporal sobrevingui un cop iniciades les vacances aquestes quedaran interrompudes. Aquest dret es perdrà quan el treballador/treballadora es negui a passar les revisions oportunes en els serveis mèdics designats per la Mancomunitat.

Produïda l'alta mèdica del treballador/treballadora o finalitzada la llicència per maternitat, es pactarà el gaudi de les vacances o dels dies que restin dins de l'any natural i d'acord amb les necessitats del servei.

En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals del treballador/treballadora o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudi de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part del treballador/treballadora, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap de la dependència o del servei.

Si en el moment de gaudir de les vacances d'estiu, el treballador/treballadora no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que ho sol·licitin.

L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. En casos excepcionals, i sempre que l'entitat ho autoritzi, es podran gaudir dies de vacances al període dels primers 2 mesos de l'any següent.

Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

La sol·licitud de vacances es farà amb l'imprès normalitzat que establirà la Mancomunitat La Plana

CAPÍTOL 3

Permisos retribuïts i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 14

Gaudi dels permisos, llicències i excedències: condicions generals

Pel que fa a les condicions generals de gaudi dels permisos, llicències i excedències cal atènyer-se a allò que disposa la normativa aplicable.

La justificació de les causes de gaudi dels permisos, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació. De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

Si la concessió d'un permís o llicència pot afectar la prestació del servei s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una adequada prestació d'aquest.

La no incorporació del treballador amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Article 15

Permisos

Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

Per canvi de domicili: 2 dies si el trasllat és en la mateixa localitat i 4 dies si és fora de la localitat.

Per a exàmens finals en centres oficials el temps indispensable per la seva realització.

S'atendran les peticions que formulin els treballadors/ores que realitzin torn de nit quan l'examen tingui lloc al matí del dia següent. En tots els casos caldrà acreditar, mitjançant certificat del centre, l'assistència i l'hora de començament.

Per deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps indispensable per a complir-lo.

Per visita mèdica pròpia el temps necessari i com a màxim 1 jornada sencera, amb justificació.

Per preparar oposicions a la mateixa Mancomunitat: els 2 dies anteriors a la prova.

Per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

Permís no retribuït: fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

Article 16

Llicències

1. Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, siguin comunicats a la Mancomunitat. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 17

Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Condicions generals

1. Serà d'aplicació al personal de la Mancomunitat La Plana la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques.

2. Al personal temporal li serà d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

3. Les mesures regulades en aquest Conveni col·lectiu s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu en relació al còmput de terminis.

4. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

Excedència voluntària: condicions generals.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles següents tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni col·lectiu i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa laboral vigent en matèria vigent d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular 2 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.

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

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

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

6. En el cas de l'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

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

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 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.

2. El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat, ni comporta la reserva de la destinació.

Excedència voluntària per motius de violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball, sens perjudici que es pugui am-

pliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Permisos regulats per la Llei 8/2006: condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels treballadors de la Mancomunitat.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels 2 progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Conveni col·lectiu són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

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'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si una persona ha gaudit d'aquest permís per formar una unió estable de parella i posteriorment contreu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir del permís regulat en aquest article.

Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret en els mateixos termes establerts per als funcionaris locals de Catalunya a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment 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 al finiment del permís.

2. 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

Permís per lactància

1. El treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Permís 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 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Període de vacances en relació a determinats permisos

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de

flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Permís prenatal

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

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

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones 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 els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Conveni col·lectiu són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 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.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els treballadors/ores als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Conveni col·lectiu poden gaudir, en els mateixos termes que els funcionaris locals de Catalunya, d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

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

3. 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 en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

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

Els treballador/ores als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Conveni col·lectiu poden gaudir, en els mateixos termes establerts per als funcionaris locals de Catalunya, d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) 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.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

CAPÍTOL 4

Condicions retributives

Article 18

Règim retributiu

Pel que fa a l'estructura de les retribucions bàsiques i complementàries ambdues parts acorden que la seva concreció es fixi en el moment en què siguin aprovat els estudis organitzatius i retributius en curs.

No obstant això, a partir de l'1 de gener de 2009, es reconeixerà al personal de la Mancomunitat els serveis prestats en aquesta, i serà fixada la quantitat a abonar per cada 3 anys de serveis.

Article 19

Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris

del personal al servei de la Mancomunitat serà el 28 de cada mes, i si aquest és festiu, el dia següent.

Els treballadors/treballadores de la Mancomunitat cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 22 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 22 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Article 20

Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà la que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per cada exercici.

Article 21

Indemnitzacions per raó del servei

El personal que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les compensacions econòmiques per les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

Si s'utilitza automòbil propi es compensarà a raó de 0,28 euros km. Aquest import s'incrementarà anualment d'acord amb l'IPC.

Sempre que sigui possible la Mancomunitat facilitarà un vehicle al treballador/a que hagi de desplaçar-se.

CAPÍTOL 5

Millores socials

Article 22

Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat social.

El treballador afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de la Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

La Mancomunitat realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i informarà la representació del personal laboral, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Els treballadors que ho desitgin i puguin podran demanar la seva jubilació a partir dels 60 anys.

Si la Mancomunitat dóna la seva conformitat a la sol·licitud formulada, abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala:

60 anys: 30 mensualitats

61 anys: 24 mensualitats

62 anys: 18 mensualitats

63 anys: 12 mensualitats

64 anys: 6 mensualitats

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'1 mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

No es pagarà l'esmentada quantitat en el supòsit de jubilació parcial.

Article 23*Gratificació per jubilació*

Quan un empleat/empleada es jubili amb més de 20 anys de serveis prestats rebrà una gratificació equivalent a:

Entre 20 i 25 anys de servei: 1 mes de vacances o 1 mensualitat íntegra.

Entre 25 i 30 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 20% d'1 mensualitat íntegra.

Entre 30 i 35 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 40% d'1 mensualitat íntegra.

Entre 35 i 40 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 60% d'1 mensualitat íntegra.

Amb més de 40 any de servei: 1 setmana de vacances i el 100% d'1 mensualitat íntegra.

Article 24*Ajuts especials per familiars disminuïts*

Ajut especial per a familiar disminuït: es crea un fons social de 6.000 euros/any. Com a màxim es rebrà:

75 euros/mes per cada fill disminuït amb grau 1.

100 euros/mes per cada fill disminuït amb grau 2.

Article 25*Ajudes per pròtesis i altres*

Els empleats seran recompensats en la seva totalitat en cas de ruptura d'ulleres i/o pròtesis per accident laboral.

Article 26*Assegurança*

La Mancomunitat La Plana contractarà una pòlissa d'assegurança a favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim, les següents cobertures:

Per mort derivada o no d'accident de treball 18.000 euros.

Per invalidesa permanent derivada o no d'accident de treball 45.000 euros.

Article 27*Assistència jurídica*

La Mancomunitat garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat que el treballador hagi actuat, segons sentència judicial, amb negligència, engany o mala fe, supòsits en què la Mancomunitat podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació dels treballadors.

Article 28*Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil*

La Mancomunitat mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de la Mancomunitat per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la entitat que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 29*Renovació del permís de conduir*

A les persones que es requereixi permís de conducció per desenvolupar el seu lloc de treball, la Mancomunitat La Plana els retribuirà les despeses per la renovació del permís.

Article 30

Bestretes

Cada treballador/treballadora podrà demanar una bestreta anual sense interessos de, com a màxim, 2 mensualitats.

El reintegrament s'efectuarà en un termini màxim de 12 mesos.

No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

La concessió de la bestreta serà potestat de la Mancomunitat i estarà condicionada a las disponibilitats pressupostàries.

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.

b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador/treballadora i objectivament necessària i demostrable.

Per als contractes laborals temporals, l'import de les bestretes restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització.

CAPÍTOL 6

Promoció, formació i carrera administrativa

Article 31

Promoció professional i carrera administrativa

Els treballadors/treballadores de la Mancomunitat La Plana tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants.

Amb la finalitat de gestionar l'aplicació d'aquests drets, es constituirà una Comissió Tècnica formada per 2 representants dels treballadors, el gerent i la cap de Recursos Humans de la Mancomunitat.

Article 32

Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors/treballadores.

La Mancomunitat durà a terme la formació del seu personal de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats i vinculat al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció professional.

S'informarà amb antelació suficient el personal dels cursos que es realitzin dins o fora de la Mancomunitat mitjançant anunci al tauler de personal.

La Mancomunitat garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional quan el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'Administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

CAPÍTOL 7
Seguretat i salut laboral

Article 33
Salut Laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Mancomunitat haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- d) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 34
Comitè de Seguretat i Salut

A la Mancomunitat es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4

membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en el supòsit que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de la Mancomunitat en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els funcionaris i treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels personal de la Mancomunitat en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de la Mancomunitat en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en la legislació aplicable.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 35

Assetjament moral, sexual i genèric

La Mancomunitat i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció davant d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits.

A les treballadores de la Mancomunitat que tinguin la condició de víctimes de violència de gènere els serà d'aplicació les mesures i drets establerts en la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i en la normativa que s'aprovi i pugui ser d'aplicació.

Article 36

Reconeixement mèdic

La Mancomunitat garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La Mancomunitat donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 37

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, si és possible, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat, i, si no a un altre lloc de treball on pugui desenvolupar les seves funcions.

La Mancomunitat donarà al treballador la formació escaient perquè pugui desenvolupar les noves funcions assignades.

El treballador percebrà les retribucions pròpies del nou lloc de treball, i en el supòsit que siguin inferiors, tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

La Mancomunitat haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/tr treballadores amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 38*Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Article 39*Roba de treball*

La Mancomunitat facilitarà la roba adequada de treball, 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme.

Els treballadors/ores estan obligats a usar i mantenir la roba de treball en bon estat, sempre i quan les condicions de treball ho permetin, i retornar la roba usada a la Mancomunitat abans que aquesta els faciliti roba nova i si causen baixa a l'entitat.

Els representants del personal participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

CAPÍTOL 8*Drets sindicals***Article 40***Local sindical*

Els representants dels treballadors podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.

Així mateix tindran dret a l'ús d'un tauler d'avisos per a la difusió d'informació.

Article 41*Crèdit horari*

Es podrà acumular el crèdit horari dels membres dels òrgans de representació unitària del personal. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre, dintre dels últims 5 dies de cada mes. En el cas de no presentar-se aquesta planificació anual, s'entendrà que s'ha optat per l'ús individual del crèdit horari, tot renunciant a l'acumulació.

Article 42*Dret dels afiliats*

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

CAPÍTOL 9*Règim disciplinari***Article 43***Règim disciplinari*

El règim disciplinari del personal laboral de la Mancomunitat s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni.

Article 44*Faltes*

Les faltes comeses pels treballadors/ores poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions contingudes sobre acomiadament disciplinari a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

- A) Faltes molt greus
- a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
 - b) L'abandonament del servei.
 - c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
 - e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
 - f) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
 - g) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
 - h) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - i) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
 - j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que es fixin, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
 - k) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
 - l) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns de la Mancomunitat.
 - m) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.
- B) Faltes greus
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i autoritats, que pugui afectar a la tasca del lloc de treball dins els límits que assenyala l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de llurs funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració o als administrats o als companys.
 - g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en benefici propi.
 - h) La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.
 - i) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, d'acord amb allò que preveu l'article 108.2.b) i 4 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
 - j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixen falta molt greu.

- k) El fet de causar danys greus en els locals, materials o documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització oportuna.
- n) La manca de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a falta lleu.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La greu pertorbació del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.
- t) La reincidència en faltes lleus.
- C) Faltes lleus:
 - a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
 - c) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.
 - d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, sinó constitueix falta greu.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions del funcionari, sempre que no constitueixin falta molt greu o greu.

Article 45

Sancions

Per la comissió de faltes molt greus es podran imposar les següents sancions:

L'acomiadament.

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per més d'1 any i menys de 6.

La destitució del càrrec de comandament.

La rescissió del contracte temporal.

Per la comissió de faltes greus es podran imposar les següents sancions:

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per més de 15 dies i fins a 1 any.

El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.

La destitució del càrrec de comandament.

La rescissió del contracte temporal.

Per la comissió de faltes lleus es podran imposar les següents sancions:

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a 15 dies.

L'amonestació.

Article 46

Tramitació

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes lleus serà preceptiu que es doni un tràmit d'audiència al treballador/a per un termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de 10 dies perquè formulï al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposada es nomenarà la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador/a, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en què va tenir lloc; referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en què es farà efectiva.

En tot cas la durada màxima de l'expedient no podrà ser superior a 6 mesos.

Article 47

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors/ores prescriuran, les lleus als deu dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'ha comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis quedaran interromputs per l'inici del tràmit d'audiència al qual s'ha fet referència en l'article anterior, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Article 48

Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6 mesos, greus durant 1 any i molt greus durant 2 anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador/a.

ANNEX 1

Import hores extraordinàries

G: grup; HEL: hora extra dia laborable; HEN: hora extra nocturna o festiva (22 a 6 h); HEF: hora extra festiva i nocturna. Euros.

G	HEL	HEN	HEF
A.....	21,40	22,60	23,40
B.....	20,20	21,40	23,20
C.....	19,00	20,20	22,00
D-E.....	16,00	17,20	19,00

ANNEX 2

Personal de Recollida

- 2 camises d'estiu
- 2 camises d'hivern
- 2 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern
- 1 calçat d'estiu
- 1 calçat d'hivern
- 1 caçadora cada 2 anys
- 1 anorac cada 2 anys
- 1 botes d'aigua cada 2 anys
- 1 impermeable sempre que calgui

Personal de Planta de Triatge

- 2 caçadores d'estiu
- 2 caçadores d'hivern
- 2 pantalons d'estiu

2 pantalons d'hivern
2 jaquetes
2 parells de socs

ANNEX 3

Contracte de duració determinada per circumstàncies de la feina, acumulació de tasques o excés

Quan les circumstàncies de la feina, acumulació de tasques o excés de treball ho exigeixin, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, els contractes de treball podran tenir una duració màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una duració inferior al màxim legalment o convencionalment establert, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir la durada màxima.

(08.147.098)

SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA

RESOLUCIÓ

TRE/1793/2008, de 28 de maig, per la qual es dóna publicitat a la concessió de subvencions per dur a terme els contractes programa per a la formació de treballadors/ores i les accions complementàries i d'acompanyament a la formació que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i que atorga el Servei d'Ocupació de Catalunya per a l'any 2007.

L'article 18 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003), estableix que els òrgans administratius concedents han de publicar en el diari oficial corresponent i en els termes que es fixin reglamentàriament les subvencions concedides amb expressió de la convocatòria, el programa i el crèdit pressupostari al qual s'imputen, el beneficiari, la quantitat concedida i la finalitat o finalitats de la subvenció.

Igualment, l'article 94.6 del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002), adaptat a l'article 18.3.c) de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, estableix que els ens concedents han de donar publicitat a les subvencions atorgades exposant-les al tauler d'anuncis designat en la convocatòria. En el supòsit de subvencions d'un import superior als 3.000 euros, s'han de publicar, a més, al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i indicar-hi el beneficiari, la quantitat concedida, les finalitats de la subvenció i el crèdit pressupostari al qual s'han imputat.

En compliment d'aquests preceptes legals, es procedeix a publicar les subvencions per dur a terme els contractes programa per a la formació de treballadors/ores i de subvencions destinades a la realització de les accions complementàries i d'acompanyament a la formació que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i que atorga el Servei d'Ocupació de Catalunya durant l'any 2007.

En compliment d'aquests preceptes,

RESOLC:

Article únic

—1 Donar publicitat a les subvencions concedides durant l'any 2007 pel Servei d'Ocupació de Catalunya per dur a terme els contractes programa per a la formació de treballadors/ores i les accions complementàries i d'acompanyament a la formació convocades en les disposicions següents:

Resolució TRE/1031/2007, de 28 de març (DOGC núm. 4862, de 16.4.2007), per la qual s'aprova la convocatòria de 2007 per a la concessió de subvencions públiques per al finançament de plans de formació contínua mitjançant la subscripció de contractes programa per a l'execució de plans de formació contínua intersectorials i plans de formació específics per l'economia social adreçats a la formació de treballadors/ores ocupats/ades que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

Resolució TRE/1660/2007, de 22 de maig (DOGC núm. 4899, de 7.6.2007), per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2007 per a la concessió de subvencions destinades a la realització de les accions complementàries i d'acompanyament a la formació que promou el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

Resolució TRE/3170/2007, de 10 d'octubre (DOGC núm. 4994, de 24.10.2007), per la qual s'aprova la convocatòria de 2007 per a la concessió de subvencions públiques per al finançament dels contractes programa per a l'execució de plans de