

RESOLUCIÓ

TRE/2753/2008, de 4 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Montsià (codi de conveni núm. 4302922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Montsià, subscrit per les parts negociadores en data 22 de febrer de 2008, i presentat per les mateixes parts en data 14 de maig 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, i els articles 68.5 i 170.1 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Montsià (codi de conveni núm. 4302922), en el Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a les Terres de l'Ebre.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tortosa, 4 de juny de 2008

FERMÍ ANDRÉS I MOLINS

Director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Montsià

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

Aquests acords socials es pacten entre el Consell Comarcal del Montsià i els representants del personal laboral del mateix Consell.

Article 2

Àmbit personal

Aquests acords són d'aplicació al personal laboral del Consell Comarcal del Montsià.

Queden exclosos d'aquests acords:

- a) El personal funcionari.
- b) El personal professional en prestació de serveis.
- c) El personal contractat pel Consell Comarcal del Montsià, per a dur a terme projectes específics subvencionats pels diferents departaments de la Generalitat i/o d'altres institucions, sempre que sigui compatible amb les bases reguladores.
- d) El personal eventual de confiança.

Article 3

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquests acords són d'aplicació al personal adscrit als centres de treball de totes les àrees del Consell.

Article 4

Àmbit territorial

L'àmbit territorial dels presents acords és la comarca del Montsià.

Article 5

Aplicació dels acords als col·lectius transferits que s'hi adhereixin.

Amb la finalitat de garantir els criteris establerts en aquests acords, per a l'aplicació a col·lectius de personal laboral procedent d'altres administracions públiques es requerirà l'informe previ de la Comissió Paritària.

Article 6

Àmbit temporal

1. Els presents acords tenen una durada de 3 anys des de l'1 de gener de 2008, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Els efectes econòmics que se'n deriven són retroactius des de l'1 de gener de 2008.

3. Aquest Conveni s'ha de prorrogar tàcitament per anys naturals sempre que no sigui denunciat per alguna de les parts, amb almenys dos mesos d'antelació a la data de finalització. Es preveu la possibilitat de renegociar qualsevol punt cada any.

Article 7

Denúncia

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquests acords abans de l'1 de novembre de cada any. Si no es produeix l'esmentada denúncia, s'entendrà que els acords es prorroguen automàticament per anys naturals.

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

Quant a la negociació, podrà ser total o parcial, en funció de les propostes plantejades per les parts.

Article 8

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquests acords formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les seves clàusules o articles, o que fos anul·lat totalment o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta dels acords quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 9

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquests acords es produís, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació garantirà el lloc de treball.

Article 10

Aspectes generals

D'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors, les condicions que es fixen en aquests acords són mínimes. Qualsevol normativa o llei més beneficiosa

que pugui sortir publicada i/o no estigués recollida durant el període de vigència, serà d'aplicació en els presents acords.

Condicions més beneficioses

Es respectaran ad personam com a condicions més beneficioses, les vigents a l'entrada en vigor del present conveni. Les retribucions econòmiques personals fixades a la signatura del conveni queden consolidades a tots els efectes. En cap cas l'aplicació d'aquest conveni suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat.

Article 11

Compensació i absorció

Les retribucions que estableixen aquests acords compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a l'entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament.

Article 12

Comissió Paritària

En el termini de quinze dies següents a la signatura d'aquests acords es constituirà la Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi dels acords, que estarà formada per tres representants de la Corporació, i tres representants del personal. Cada part podrà comptar amb la presència d'un/s assessor/s.

Les normes de funcionament de la Comissió Paritària queden establertes en el reglament que s'adjunta com a annex a aquests acords (annex I).

Aquesta comissió, que no tindrà caràcter resolutori sinó informatiu, tindrà les funcions específiques següents:

Interpretació, vigilància, estudi i aplicació dels acords.

Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.

Participació en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

Emissió d'informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.

Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquests acords.

Sobre les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

Estarà informada, en tot moment i en cada fase del procés, de qualsevol procediment sancionador que s'iniciï.

Els punts i/o acords no recollits en els acords seran elevats per part de l'afectat/ada a la Comissió Paritària, qui informará en el termini de temps més breu possible.

La Comissió Paritària es reunirà ordinàriament cada 4 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran traslladats a l'òrgan competent per a la posterior resolució.

Ambdues parts se sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment d'aquests acords, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació, preferentment el Tribunal Laboral de Catalunya.

Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es podran fer públics als treballadors segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada. En cas d'igualtat, prevaldrà el vot de qualitat d'un membre de la Corporació.

CAPÍTOL II

Organització de la feina i funcions

Article 13

Organització de la feina

La direcció del personal i l'organització del treball corresponen a la Corporació, a través dels seus òrgans de govern als quals la legislació atribueix aquestes fun-

cions, sense perjudici de les facultats que tenen els esmentats òrgans de govern de descentralitzar, d'acord amb la normativa vigent, part d'aquestes funcions a través de caps de comandament en cadascuna de les àrees administratives en què està estructurada l'administració comarcal; tot allò sense perjudici dels drets i de les facultats d'audiència i d'informació reconeguts als treballadors als articles 40, 41 i 46 de l'Estatut dels treballadors, i la resta de normativa vigent, en relació amb els representants legals dels treballadors, els quals tindran els drets i les obligacions següents:

- a) Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.

La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació i millora de mètodes i serveis.

Article 14

Treballs de categoria superior

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, la Corporació podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a un lloc de treball de categoria professional superior a la que tinguin, per un període determinat no superior a sis mesos durant un any, o a 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada àrea i la corresponent comunicació al representant dels treballadors i l'acceptació per part del treballador/a a realitzar les tasques encomanades.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no té caràcter de substitució, és considerarà que existeix un lloc de treball vacant i s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableixin aquests acords, sense perjudici del que disposa l'Estatut dels treballadors.

Quan es portin a terme treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament dugui a terme.

Article 15

Treballs de categoria inferior

Si per necessitats imprevisibles de l'activitat productiva, a la Corporació li cal destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la categoria professional.

Aquesta situació no podrà excedir del període estrictament necessari per cobrir l'eventualitat que ha produït la situació que, en cap cas, podrà superar el període de sis mesos en un any o vuit mesos durant el termini de dos anys. Si per les circumstàncies concretes de cada cas, la situació tendeix a consolidar-se, la Corporació haurà d'adoptar les mesures oportunes per tal de restablir el treballador afectat al seu lloc de treball habitual o d'un altre d'igual categoria.

Per a l'aplicació d'aquest article i de l'article 14 serà preceptiva la comunicació prèvia als/les representants dels treballadors/es del centre de treball.

Article 16

Plantilles i relació de llocs de treball

La plantilla del personal laboral per a l'exercici 2008 serà la que figura com a annex 3.

Article 17

Classificació professional i per nivells

La classificació professional dels llocs de treball del personal és la que figura en l'annex 2.

Valoració dels llocs de treball

El Consell Comarcal del Montsià podrà encomanar l'elaboració d'una valoració dels llocs de treball, per tal de realitzar i aplicar, en un termini de temps el més

breu possible, la valoració de l'estructura salarial dels llocs de treball d'aquesta Corporació i l'atribució de nivell dintre de cada grup professional.

Article 18

Estabilitat al lloc de treball

El contracte de treball es basarà en el principi de garantia del lloc de treball, amb les excepcions que preveu la legislació vigent sobre la incompatibilitat del personal.

Article 19

Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació al personal comprès dintre de l'àmbit d'aquests acords, les normes contingudes en la legislació vigent sobre incompatibilitats del personal.

Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent tindrà dret que se li concedeixi l'excedència, d'acord amb la legislació vigent.

Article 20

Personal laboral fix

Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent del Consell Comarcal i els seus possibles organismes autònoms han de ser ocupats per personal laboral fix.

Durant la vigència d'aquests acords es desenvoluparà un programa de conversió de treball de caràcter temporal en fix en aquells casos en què la tasca sigui de caràcter permanent i vinculada a delegació de competències.

El sistema normal de selecció serà de concurs oposició amb proves de coneixement específiques per determinar la capacitat o l'aptitud dels aspirants. Aquestes proves s'han d'adequar necessàriament als llocs de treball que hagin de ser coberts.

L'oposició lliure pot ser convocada segons les especials condicions que concorrin en els corresponents llocs de treball o quan l'elevat nombre de places que hi hagi així ho aconsellin.

En qualsevol cas, sempre s'han de respectar els principis constitucionals d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat.

En tots els processos de selecció de personal els delegats del personal podran nomenar un representant per a integrar-se en l'òrgan de selecció. El representant dels treballadors podrà actuar amb veu i sense vot, a més de tenir la idoneïtat necessària en relació amb les places a cobrir, sempre que sigui possible.

Article 21

Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament ho requereixin, es contractarà personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a la normativa vigent, sense que això suposi la cobertura de vacant.

El personal temporal serà el contractat per treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents. Prioritàriament, es tindrà en compte la Borsa de Treball del mateix Consell Comarcal.

La selecció de personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb els criteris objectius atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat en relació amb el lloc de treball a proveir. Així mateix, es podran valorar els serveis prestats a l'Administració en la mateixa categoria i funcions.

Article 22

Promoció interna

Les places vacants i/o les places de nova creació es cobriran per promoció interna sempre que sigui possible. La forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'administració, és a dir per concurs, concurs oposició

o oposició, depenent del tipus de lloc a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent.

Totes les persones treballadores del Consell Comarcal podran accedir a aquestes places, sempre que acreditin la titulació requerida en relació amb el lloc de treball.

El CC del Montsià es compromet a traure l'oferta pública d'ocupació dins del 1r trimestre de cada any natural. Així mateix, dins del primer trimestre de 2008, el CC del Montsià publicarà la convocatòria per tal de promocionar al cos administratiu aquells llocs de treball que tinguin aquestes característiques i que estiguin ocupats per personal amb la categoria d'auxiliar administratiu

Article 23

Formació

El personal afectat per aquest acord té dret a la formació i a un perfeccionament professional constant. A tal fi, s'han d'elaborar polítiques relatives a:

Formació per a l'adaptació de l'empleat al lloc de treball.

Formació per a la promoció professional.

Reciclatge i capacitació professional.

Formació sobre prevenció i salut laboral.

La corporació ha d'assignar una dotació pressupostària suficient per a la bona formació professional del personal i li ha de destinar un suplement quan sigui necessari.

L'àrea de personal ha de mantenir un registre detallat i actualitzat d'assistència a cursos, consultable pels delegats de personal.

El Pla de formació ha de seguir els criteris següents:

La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

S'ha de donar publicitat dels cursos que es realitzin mitjançant anunci als taulers situats en lloc visible de cadascun dels centres de treball del Consell Comarcal.

La formació interna pot tenir el caràcter d'obligatòria, sempre que es desenvolupi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de la corporació i el temps d'assistència es consideren temps de treball efectiu.

S'ha de potenciar el coneixement adequat de la llengua catalana.

S'ha de facilitar l'assistència a cursos d'un grup superior.

L'assistència per iniciativa de l'empleat a cursos, congressos, reciclatges, etc. externs ha de seguir les línies següents:

Tothom pot gaudir fins un màxim de 50 hores l'any per aquest concepte.

El curs ha de tenir relació directa amb el lloc de treball que s'ocupa perquè es pugui obtenir una ajuda del Consell Comarcal per sufragar-ne el cost.

Cada empleat pot optar per utilitzar tot o part del seu crèdit d'hores en cursos relacionats amb l'Administració local, però sense relació directa amb el lloc de treball, assumint particularment el cost del curs o cursos. En aquest cas la participació en un curs no dóna lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.

Quan el Consell Comarcal autoritzi l'assistència en horari laboral o bé pagui, totalment o parcialment, la matrícula, l'empleat haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui ser d'interès.

Quan el Consell Comarcal encomani expressament a algun empleat l'assistència a un curs o jornada, la corporació s'ha de fer càrrec de la totalitat dels costos, i s'han de compensar les jornades d'horari superior al normal, incloent-hi el desplaçament.

A banda dels plans de formació esmentats, el Consell Comarcal ha de facilitar la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, mitjançant la distribució de jornades, elecció de torns de vacances, reducció de jornada, hores a canvi de dies de vacances.

CAPÍTOL III

Condicions Econòmiques. Règim Retributiu

Article 24

Estructura retributiva (annex 2)

Les retribucions del personal afectat pels presents acords són: retribucions bàsiques (salari base, pagues extres i triennis), i retribucions complementàries (complement de destí, complement específic i productivitat).

Les pagues extres seran dues a l'any, inclouran tots els conceptes salarials, i es reportaran els dies 22 de juny i 22 de desembre, respectivament.

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries no podran excedir en cap cas de les 80 anuals, tindran caràcter excepcional i es podran realitzar únicament les que responguin a la imperiosa necessitat de realitzar treballs urgents o imprevistos. Aquests treballs extraordinaris es compensaran, preferentment, en temps de descans per a la persona treballadora, i, excepcionalment, es liquidaran econòmicament segons la fórmula baix indicada. Quan aquestes hores extraordinàries no es puguin compensar amb temps de descans per necessitat del servei en el període màxim de quatre mesos, aquestes es retribuiran d'acord amb el preu establert a la fórmula següent:

$$A*1,5 \text{ ó } 2(a)/C$$

A=Salari brut en còmput anual (incloses les pagues extres)

C=Còmput d'hores anuals

(a) Segons els criteris fixats a l'article 25

Article 25

Compensació d'hores extraordinàries

Les hores extraordinàries que no es compensin econòmicament es compensaran en temps de descans d'acord amb el barem següent:

Cada hora extraordinària realitzada en dia laborable es compensarà amb una hora i 45 minuts de descans.

Cada hora extraordinària realitzada en dissabte i festiu es compensarà amb dues hores de descans.

Cada hora extraordinària realitzada en horari nocturn (a partir de les 22.00 h) i festiu es compensarà amb dues hores i quart de descans.

Aquestes hores es podran gaudir en concepte de dia festiu o compensació horària. La realització d'hores extraordinàries serà per petició expressa de la Gerència i estarà supeditada als principis de voluntarietat, disponibilitat i racionalitat.

Article 26

Increment retributiu

L'increment retributiu del personal objecte d'aquest conveni serà el fixat per la Llei de pressupostos de l'Estat i, s'aplicarà sobre tots els conceptes retributius (menys els que la Gerència pugui fixar per responsabilitat).

Article 27

Desplaçaments i dietes

1. En els desplaçaments que s'hagin d'efectuar a causa del servei, la Gerència haurà d'autoritzar-lo i, a més, indicarà el mitjà de transport, que serà preferentment el públic.

2. Quan, per raons del servei, i sempre que no pugui utilitzar-se el parc mòbil del Consell Comarcal del Montsià, al personal que hagi de desplaçar-se voluntàriament amb l'automòbil privat, se l'indemnitzarà amb 0,19 euros/km. Aquest concepte es revisarà anualment tenint en compte l'increment de l'IPC i dels preus dels carburants).

3. En els casos de sinistre amb el vehicle propi, utilitzat per realitzar serveis del Consell Comarcal del Montsià, excepte l'anada i vinguda de la feina, aquest es farà càrrec de les despeses corresponents a les reparacions del vehicle, sempre que no hagi existit imprudència temerària per part del treballador, i que ni la pròpia companyia ni la d'un segon vehicle se'n faci càrrec. La valoració del vehicle i dels seus components es farà respecte al preu de mercat del moment i, amb la prèvia informació a la Comissió Paritària. El Consell Comarcal del Montsià habilitarà anualment una partida de 3.000,00 euros, com a mínim, per fer efectiu els pagaments d'aquest concepte del personal laboral i funcionari. Els restants de cada exercici s'acumularan en la partida de l'exercici següent fins un màxim de 18.000,00 euros.

Per fer efectiva la indemnització per aquest motiu serà necessari:

Que el desplaçament es realitzi per motius laborals utilitzant el vehicle particular

Que, a causa d'un accident, no imputable a la conducció temerària o l'alcoholisme, es produeixen danys en el vehicle

Que l'accident es produeixi durant el trasllat del treballador, en exercici de les funcions inherents al seu lloc de treball o especialment encomanades per gerència

Que el desplaçament estigui degudament autoritzat per la gerència amb anterioritat a que es produeixi el dany.

Que el dany es comuniqui immediatament a l'empresa a fi que aquesta, si ho considera oportú, pugui peritar, per qualsevol mitjà, oficial o no, el dany sofert.

Que es presenti la corresponent sol·licitud d'indemnització, d'acord amb el model normalitzat que s'habilitarà, al qual s'adjuntarà el pressupost i/o factura de la reparació.

4. Per als viatges i desplaçaments que, per necessitats del treball o per ordre de la Corporació hagin d'efectuar els/les treballadors/es fora del lloc on radiqui el centre de treball, se'ls hauran d'abonar les despeses de quilometratge pertinents, d'acord amb els criteris següents:

4.1. L'abonament del bitllet o passatge quan s'utilitzin mitjans de transport aeris, marítims o terrestres.

4.2. En cas d'utilització del vehicle particular s'abonarà el preu del quilometratge més les despeses d'autopista i pàrquing amb la presentació prèvia dels justificants. El còmput dels quilometres es farà des del lloc de treball (Consell Comarcal del Montsià), fins al lloc on s'hagin de desplaçar els treballadors.

4.3. Quan per raons de servei el treballador/a hagi de desplaçar-se de forma obligada al lloc de treball fora de l'horari habitual, li serà abonat el quilometratge d'anada i de tornada des del lloc de residència o l'import del taxi pel mateix trajecte.

5. Es considera dieta la quantitat que s'acredita diàriament per sufragar les despeses de manutenció i/o allotjament que origini la realització de serveis fora de la localitat del lloc de treball i/o residència habitual i l'assistència a sessions o reunions de treball. La quantitat líquida a pagar, degudament acreditada, serà la que fixa el Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, del Ministeri de la Presidència o aquella altra disposició que la substitueixi. Per allotjament s'entendrà les despeses d'hotel, per manutenció la despesa de l'esmorzar, dinar i sopar i per dieta completa, tots aquests conceptes. En casos singulars podrà substituir-se l'import de les dietes abans esmentades, pel cobrament d'una quantitat igual a la despesa efectivament realitzada.

6. Les dietes i desplaçaments es pagaran mensualment, juntament amb la nòmina del mes, sempre que s'hagin presentat abans del dia 20 de cada mes.

Article 28

Indisposicions i baixes laborals

S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. La durada màxima de la indisposició és fins a 3 dies naturals seguits i s'ha d'avisar tan aviat com sigui

possible, el mateix dia que produeixi l'absència, a l'àrea de Gerència, que ho ha de comunicar al servei de personal.

S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de 3 dies d'indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a tal (incapacitat temporal). La baixa s'ha de justificar amb la presentació del comunicat mèdic oficial estès per un facultatiu de la Seguretat Social dins els 4 quatre dies primers d'absència, i la confirmació s'ha de presentar setmanalment.

En els supòsits d'incapacitat temporal (malaltia o accident), s'abonarà al treballador la totalitat del seu sou. En aquest cas, el treballador tindrà l'obligació de sotmetre's a revisió de la mútua contractada per la corporació i aquesta emetrà un informe al malalt, per escrit i signat, amb les proves realitzades i el diagnòstic.

CAPÍTOL IV

Règim de funcionament intern

Article 29

Horari, jornada de treball i calendari laboral

El personal afectat per aquest Conveni haurà de complir amb els seus deures de fitxar a l'entrada i la sortida de la feina a fi i efecte de vetllar pel bon funcionament dels mecanismes interns emprats per la Gerència a l'hora d'aplicar la compensació de les hores a què tenen dret.

a) Jornada ordinària

La jornada setmanal de tot el personal del Consell serà la legalment establerta.

Els treballadors contractats a temps parcial, per raons del tipus del servei que desenvolupen, podran veure interrompuda la seva jornada diària més d'un cop.

S'informarà al treballador d'aquesta circumstància abans de la signatura del contracte corresponent.

b) Horari del personal que desenvolupa les seves tasques dins la seu del Consell Comarcal.

Horari fix:

Matí: de 9.00 a 14.30 hores, de dilluns a divendres.

Tarda (dilluns i dimecres): de 17.00 a 20.00 hores.

Horari flexible:

Matí: de 07.30 a 9.00 hores, de dilluns a divendres.

Tarda (dilluns i dimecres): de 16.00 a 17.00 hores i de 20.00 a 21.30 h.

L'assistència a comissions de la pròpia àrea es computarà dins de l'horari flexible fins a les 21.00 hores. A partir de les 21.00 hores o les tardes que no es treballi es consideraran hores extraordinàries.

Del 15 de juny al 15 de setembre:

Horari fix: de 9.00 a 14.30 hores, de dilluns a divendres.

Horari flexible: de 7.30 a 9.00 hores, de 14.30 a 16.30 hores.

Cada treballador tindrà establert el seu horari de forma estable a fi de no interrompre el normal funcionament del servei. Tot i això, l'horari podrà tenir variacions setmanals sempre que s'estableixi un calendari prèviament. Dins els horaris esmentats, es concedeix un període de descans de 30 minuts per esmorzar i que s'ha de distribuir per torns, de forma que quedi ben coberta l'atenció del servei o del departament.

El dia 5 de gener (vigília de Reis), el Dijous Sant, el 23 de juny (vigília de Sant Joan), l'11 d'octubre (vigília del dia del Pilar), el 31 d'octubre (vigília de Tots Sants), el 24 de desembre (vigília de Nadal) i el 31 de desembre (vigília de cap d'any), la jornada laboral finalitza a les 14:00 hores. Aquestes hores tindran caràcter festiu i seran descomptades del còmput anual d'hores a realitzar.

L'horari d'atenció al públic al Consell durant la setmana de festes majors d'Amposta serà de 09:00 a 13:00 hores.

Els dies 24 i 31 de desembre, el Consell Comarcal del Montsià obrirà al públic de 9.00 a 13.00 h. Els treballadors hauran de triar entre festiu el 24 o el 31 per garantir

els serveis mínims de les diferents àrees, a canvi se'ls proporcionarà un dia més de vacances a l'any.

c) Calendari laboral

El calendari laboral de festes oficials serà d'acord amb l'Ordre del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que es fixi anualment.

Article 30

Vacances i dies d'assumptes propis

1. Tots els treballadors i treballadores al servei del Consell Comarcal del Montsià tenen dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un total de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes, o dels dies que en proporció els corresponguin si el temps treballat és menor.

2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural, preferentment els mesos de juny, juliol, agost i setembre. A petició de l'empleat i d'acord amb les necessitats del servei, les vacances es poden partir en setmanes i se'n poden gaudir en qualsevol mes de l'any prèvia autorització de Gerència (es consideren inhàbils els dissabtes).

3. En funció de l'antiguitat es tindrà dret als següents dies de vacances addicionals:

10 anys: 1 dia.

20 anys: 2 dies.

25 anys: 3 dies.

30 anys: 4 dies.

35 anys: 5 dies.

4. Els torns de vacances es confeccionen seguint els criteris establerts en els articles anteriors. S'han de comunicar al Consell Comarcal del Montsià durant el primer trimestre de cada any. Qualsevol canvi en vacances o afers propis ha de ser demanat per escrit al registre d'entrada de l'esmentat Consell, per a la seva aprovació.

En cas que dos treballadors de la mateixa categoria coincidissin sol·licitant les dates de vacances, té prioritat el que tingui fills o filles menors de 16 anys i, en segon lloc, el que tingui més antiguitat a l'empresa. Aquest criteri és rotatiu, de forma que l'any posterior té preferència el que anteriorment no en va tenir.

5. En cas d'incapacitat sobrevinguda prèvia o causada durant el període de vacances o de permís, aquestes queden interrompudes, i el treballador pot decidir-ne el gaudi.

6. 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 acabat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data d'acabament del permís (article 16 de la Llei 8/2006). El calendari de vacances del personal del Consell s'elaborarà abans del 30 d'abril, amb dates d'inici i finalització de torns, susceptible a canvis, a petició del treballador, sempre que no afectin el bon funcionament d'aquest Consell.

Tot el personal té dret a disposar de 67,5 hores d'assumptes propis a l'any, sense necessitat de justificació. El treballador ha de procurar gaudir-los sempre tenint en compte les necessitats del servei. Dos dies addicionals en complir el 6è trienni, que s'incrementen un dia més per cada trienni que es faci a partir del 8è (art. 48.2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

18 anys: 15 hores.

24 anys: 22,5 hores.

27 anys: 30 hores.

30 anys: 37,5 hores.

33 anys: 45 hores.

36 anys: 52,5 hores.

39 anys: 60 hores.

Aquests permisos s'han de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 3 dies abans de gaudir-los, perquè permeti adoptar les disposicions necessàries per atendre el servei. En cas de necessitat urgent, es pot demanar amb una antelació

inferior a 3 dies. L'atorgament d'aquests permisos correspon a la Gerència, i sempre resta condicionat al fet que així ho permetin les necessitats dels serveis. La denegació dels permisos requereix resolució expressa. En cas de no poder gaudir-los dintre de l'any natural, es pot fer fins al 31 de gener de l'any següent.

Article 31

Llicències i permisos

El personal afectat per aquests acords podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració i amb el corresponent avís previ, en els casos següents:

1. 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 quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents el poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència.

En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari d'aquesta Llei ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís (article 9 de la Llei 8/2006).

Les persones a les quals és aplicable aquesta Llei tenen dret a un permís d'un 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 dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya (article 10 de la Llei 8/2006).

2. Permís per maternitat.

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

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

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

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en el cas de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell

si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora (article 11 Llei 8/2006).

En els casos de part prematur, quan el nadó resti hospitalitzat a continuació del part, s'amplia tants dies com duri l'hospitalització fins a un màxim tretze setmanes addicionals (Llei d'Igualtat).

3. Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu següents (quinze dies) a la data de naixement o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més (article 12 de la Llei 8/2006).

4. 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 l'acabament del permís de maternitat o de la setena 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 l'acabament del permís (disposició addicional tercera Llei 5/2007).

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat (article 13 de la Llei 8/2006).

5. Permís per lactància.

a) El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop acabat el permís per maternitat fins que el menor o la menor tingui 12 mesos (Llei d'Igualtat).

b) A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per 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 (article 14 de la Llei 8/2006).

Si el pare i la mare en tenen dret, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

6. 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 tretze setmanes (Llei d'Igualtat). Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment (article 15 de la Llei 8/2006).

Dret a absentar-se de la feina durant un màxim de 2 hores percebent les retribucions íntegres. (Llei d'Igualtat).

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 en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció (art. 17 de la Llei 8/2006).

8. Permís prenatal.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari

per dur a terme aquestes pràctiques, amb justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur 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 (art. 18 de la Llei 8/2006).

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

a) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat ha de ser de tres dies hàbils quan el fet causant es produeixi a la mateixa localitat i de cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

Quan es tracti de la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís ha de ser de dos dies hàbils quan el fet causant es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat (art. 48.1.a de l'Estatut bàsic de l'empleat Públic).

També existeix la possibilitat de gaudir el permís en el termini de deu dies a partir del fet causant. Si s'opta per endarrerir l'inici del gaudi del permís, aquest ha de ser de tres dies si el fet es produeix en la mateixa localitat i cinc si és en una altra (Llei d'igualtat).

10. Permís sense retribució per atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís (article 20 de la Llei 8/2006).

11. 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 determini els serveis socials, policíacs o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per llur protecció o assistència social (article 21 de la Llei 8/2006).

13. Permisos de flexibilitat horària recuperable (deures inexcusables de caràcter públic o personal, deures derivats de la conciliació de la vida familiar i laboral).

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball durant el temps indispensable per complir-los, d'un mínim d'una hora i un màxim de set. S'entén com a tals gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer-les fora de l'horari laboral, 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 de 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 (article 22 de la Llei 8/2006).

14. Per trasllat de domicili.

Dins de la mateixa localitat, dos dies naturals continuats.

Fora de la mateixa localitat, quatre dies naturals continuats (Decret legislatiu 1/1997).

15. Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.

Un dia per assistir a exàmens finals; per a altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable. Només centres oficials (Decret Legislatiu 1/1997).

16. Assumptes propis sense sou.

La durada acumulada mai pot excedir dels sis mesos cada dos anys. Concessió subordinada a les necessitats del servei (Decret legislatiu 1/1997).

17. Estudis relacionats amb el lloc de treball.

Sense sou quan són per interès propi; amb totes les retribucions quan és per interès de l'Administració.

18. Aquelles situacions no previstes en el Conveni col·lectiu són regulades per la Llei de conciliació de la vida laboral i qualsevol altra norma o disposició legal d'aplicació a l'Administració local sorgides en aquest àmbit durant la vigència del Conveni i Acord.

En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100 % de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís de maternitat.

19. Reduccions de jornada.

1. Requisits de concessió.

a) Les reduccions de jornada establertes per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament de la reducció.

b) 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 (article 23 de la Llei 8/2006).

2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

a) Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions salarials i sempre que l'altre progenitor o progenitora treballi.

b) La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir de l'acabament 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 de l'acabament d'aquest permís.

c) 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 (article 24 de la Llei 8/2006).

d) Per atendre un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, el treballador o treballadora té dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral amb caràcter retribuït per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués dos treballadors amb dret a l'esmentat permís pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre aquests respectant sempre el termini màxim d'un mes.

3. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

a) 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.

b) 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 digui a terme en l'horari laboral (article 25 de la Llei 8/2006).

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

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir 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 tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. S'han de determinar les retribucions corresponents (Llei d'Igualtat).

b) 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.

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 fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

e) Cura de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, reducció de fins a un màxim de dos hores. S'han de disminuir proporcionalment les seves retribucions (Llei d'Igualtat).

f) Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per a la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt 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 pot prorratejar entre els interessats, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes (Llei d'Igualtat).

Per la realització de funcions sindicals o de representació del personal en els termes legalment establerts.

Es podrà concedir llicència, amb una durada màxima de 3 mesos, per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Si aquesta es requereix pel Consell Comarcal, el treballador/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions habituals.

El treballador/a i l'empresa podran, de mutu acord, pactar la suspensió temporal del contracte de treball durant un període que no excedeixi de 3 mesos cada any. Durant aquest període el treballador/a no percebrà cap tipus de retribució ni es comptabilitzarà a cap efecte. La suspensió implica la reserva del lloc de treball i de les retribucions inherents a aquest.

En qualsevol discrepància referent als articles 29, 30 i 31 serà sotmesa a l'estudi de la Comissió Paritària, amb caràcter no resolutori.

Article 32

Excedències

S'ha d'aplicar directament el que estableix la legislació vigent per al personal d'aquest Consell Comarcal del Montsià.

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

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten els seus 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.

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

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7 de la Llei d'Igualtat, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que acaba l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar des de la finalització de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

1. Excedència voluntària.

L'excedència voluntària podrà ser sol·licitada pels treballadors/es que acreditin un mínim d'un any d'antiguitat a l'Administració pública. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a 1 any ni superior a cinc anys.

Aquest dret només podrà tornar a ser exercitat pel mateix treballador/a en cas que hagin transcorregut dos anys des del final de l'anterior excedència.

Les persones treballadores que accedeixin a la situació d'excedència voluntària hauran de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies abans de la seva finalització. En cas que no es presenti l'esmentada sol·licitud, el/la treballador/a perdrà el seu dret a reingressar al Consell Comarcal del Montsià.

Excepcionalment, es concedirà excedència voluntària als treballadors/es que hagin de realitzar pràctiques obligatòries per a l'accés a títols acadèmics mitjans o superiors, per un període màxim de sis mesos per any i durant el temps que durin els estudis, i amb reserva del lloc de treball.

Els supòsits d'excedència voluntària no contemplats de manera específica als apartats següents: a), b), c) i d), es regiran pels criteris generals establerts en aquest primer punt.

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

1. L'excedència voluntària per 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 tres 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 de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria corresponent (article 4 de la Llei 8/2006).

b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

1. L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per 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 mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixements de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent (article 5 de la Llei 8/2006).

c) 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 dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació (article 6 de la Llei 8/2006).

d) Excedència voluntària per 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 sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o altres drets passius,

i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, prorrogable fins als 18 mesos (Llei d'Igualtat), sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere (article 7 de la Llei 8/2006).

3. Durant els dos primers mesos té dret a percebre les retribucions íntegres (Llei d'Igualtat).

2. Excedència forçosa.

Designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

Exercici de funcions sindicals d'àmbit intercomarcal o superior per càrrec electiu.

El treballador/a en situació d'excedència forçosa tindrà dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la vigència. Es concedirà automàticament amb la prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa. En tot cas, conservarà el lloc de treball propi i el còmput de l'antiguitat.

Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador/a disposarà de 30 dies naturals per incorporar-se al seu lloc de treball o demanar passar a situació d'excedència voluntària, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

Article 33

Seguretat i salut laboral

El treballador/a té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral, i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de risc que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

Així mateix, té el dret de participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals.

El Consell Comarcal crearà una comissió de seguretat, higiene i salut laboral, que estarà formada per:

President: President del Consell o persona en qui delegui.

Vocals: un metge nomenat per l'empresa, un tècnic nomenat per l'empresa i dos representants nomenats per la representació sindical.

Secretari: nomenat per l'empresa.

Aquesta comissió es reunirà cada vegada que la convoqui el president o els representants sindicals. Les propostes s'adopten per acord majoritari. El secretari té veu, però no vot.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni s'ha de sotmetre voluntàriament a reconeixement mèdic anualment. El departament de personal ha d'establir el sistema per realitzar les revisions.

Són obligacions genèriques per part de la Corporació:

a) Complir les disposicions que en matèria de seguretat i salut laboral siguin d'aplicació pertinent (Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals).

b) Adoptar totes les mesures que calgui per a la més perfecta organització i plena eficàcia en prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut dels treballadors/es.

c) Planificar, promoure i desplegar mesures i accions necessàries per aconseguir una adequada prevenció d'accidents laborals i malalties professionals, i assumir els costos econòmics que se'n puguin derivar.

d) Procurar una revisió mèdica anual, que és obligatòria per a l'empresa i voluntària per al treballador, i posar en contacte el treballador amb els serveis generals de salut pública per tal que conegui les malalties infectocontagioses i la seva prevenció, inclosa, fins i tot, la vacunació.

Per al seguiment de les disposicions d'aquest article es nomenarà un/a delegat/da de prevenció d'acord amb l'articulat de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Article 34

Protecció del treballador/a

El Consell Comarcal del Montsià concertarà, durant l'exercici 2008, una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil, per al pagament de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els seus empleats públics per danys ocasionats a tercers en el desenvolupament de les seves funcions al servei del Consell Comarcal del Montsià.

La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i les despeses judicials incloses les fiances que puguin ser exigides a l'assegurat per garantir-ne la responsabilitat.

Per a l'any 2009 concertarà també una pòlissa d'assegurança d'accident per a tots els seus treballadors per al cas de mort, i per a qualsevol tipus d'invalidesa. Aquesta assegurança tindrà validesa durant les hores de treball i, dins aquest horari, in itinere.

Roba de treball.

El Consell Comarcal del Montsià facilitarà als treballadors/es la roba de treball necessària quan aquesta sigui recomanable per dur a terme les seves tasques professionals.

CAPÍTOL V

Règim disciplinari

Article 35

a) Faltes.

Els treballadors podran ser sancionats pels motius i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

Les faltes disciplinàries dels treballadors comeses en el treball es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Per aplicar qualsevol sanció serà necessària la comunicació escrita al treballador, en la qual es farà constar la data i els fets que la motiven.

Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus:

La lleugera incorrecció envers el públic i amb els companys o subordinats.

El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia en el transcurs d'un mes.

No avisar, amb la deguda antelació, de la manca d'assistència al treball per causa justificada, sempre que no es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

Les repetides faltes de puntualitat dintre un mateix mes, sense causa justificada.

La manca de cura en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

La permuta de torns o llocs de treball, sense l'autorització corresponent, sempre que aquest fet no causi perjudici o risc per al treball.

L'abandonament del lloc de treball de forma injustificada, quan no es causi perjudici al treball.

No lliurar, injustificadament, en el termini màxim de cinc dies de la baixa per malaltia, o no donar curs als successius informes de confirmació de baixa.

Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

La manca de disciplina en el treball o envers els superiors, companys i subordinats.

La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.

L'incompliment de la normativa de riscos laborals.

La manca d'assistència al treball injustificada de tres dies en el transcurs d'un mes.

La violació del secret d'obligada reserva al qual, per circumstàncies del seu lloc de treball, estigui obligat, el/la treballador/a.

- Falsejar la realitat en referència a permisos, excedències i reducció de jornada.
- La manca de cura en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si causa perjudicis.
- L'incompliment dels termes o disposicions generals de procediment en matèria d'incompatibilitats.
- La reincidència en faltes lleus d'igual naturalesa.
- Faltes molt greus
- Es consideren faltes molt greus:
- El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i de les obligacions dels lloc de treball, sempre que aquestes ordres no representin un perill per a la integritat dels treballadors.
- Falsejar, de forma voluntària, informacions relatives al treball.
- La manca d'assistència al treball injustificada de més de tres dies en el transcurs d'un mes.
- L'embraguesa o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- La falta notòria i voluntària del rendiment habitual del treball.
- El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns del Consell Comarcal del Montsià.
- La simulació de malaltia, d'accident o del seu agreujament, amb mala fe.
- La manca de cura en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si causa perjudicis greus.
- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- La reincidència en faltes greus de la mateixa naturalesa dintre el període de sis mesos, sempre que s'hagin produït avisos.
- b) Sancions.
- Les sancions que es podran imposar en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:
- Per faltes lleus:
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a tres dies.
- Per faltes greus:
- Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, de quatre a trenta dies.
- Trasllat de lloc de treball dintre la mateixa localitat.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de fins a dos anys.
- Pèrdua d'un o dos graus personals.
- Per faltes molt greus:
- Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, d'un mes i un dia a tres mesos.
- Destitució del càrrec de comandament.
- Trasllat de lloc de treball fora de la localitat.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a quatre anys.
- Pèrdua de tres graus personals.
- Acomiadament.
- c) Procediment sancionador.
- La facultat d'imposar sancions correspon al president del Consell, les quals seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.
- Caldrà instruir un expedient previ en la imposició de sancions amb respecte al principi de contradicció.
- Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'un expedient disciplinari, però és necessari, en tot cas, l'expedient sumari on es dona audiència a la persona afectada.
- Quan la direcció del centre tingui coneixement, d'ofici o per denúncia, que un treballador/a hagi comès una acció que pot qualificar-se de falta greu o molt greu i amb greus repercussions per al servei, se li ha d'incoar un expedient disciplinari,

que s'ha de substanciar en el termini de 60 dies, en aquest cas s'ha de donar audiència a la persona interessada i als representants dels treballadors/es, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de modificació del lloc de treball, com a mesura cautelar.

L'expedient ha de constar de les fases següents:

- a) Inici de l'expedient per resolució del president.
- b) El president podrà acordar, prèviament a la instrucció d'expedient, la realització d'una informació reservada,, la qual no formarà part de l'expedient, atès que té com a única finalitat l'aportació d'elements de judici per a fonamentar la decisió d'incoar l'expedient.
- c) Decret d'instrucció d'expedient i nomenament d'instructor i secretari.
- d) Notificació del decret de nomenament a l'instructor, al secretari i a l'inculpat. La persona interessada podrà recusar els nomenaments si es donen les causes de l'article 28 i 29 de la Llei de règim jurídic de les administracions Públiques i del procediment administratiu comú.
- e) L'instructor podrà, si ho considera convenient, disposar un tràmit d'audiència amb compareixença personal de la persona inculpada.
- f) Formulació del plec de càrrecs.
- g) Notificació a la persona expedientada.
- h) Contestació al plec de càrrecs per part de la persona interessada.
- i) Pràctica de proves, tant de les proposades o demandades per la persona inculpada com de les que l'instructor/a consideri pertinents.
- j) Vista de l'expedient a la persona inculpada.
- k) Proposta de resolució.
- l) Notificació a la persona inculpada que podrà al·legar el que consideri convenient per a la seva defensa.
- m) Traslats de l'expedient al president.
- n) Resolució de l'expedient.
- o) Notificació de la resolució a la persona inculpada.

Els terminis i tràmits de l'expedient s'adoptaran a la legislació vigent en el moment de la tramitació.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador/a afectat/da, el/la qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta es farà constar:

- a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- b) Data en què va tenir lloc.
- c) Referència a l'article i apartat dels acords que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) Qualificació de la falta.
- e) Sanció adoptada.
- f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

Contra la resolució es pot interposar una reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de sis mesos, en el supòsit que durant aquest període de temps el treballador/a expedientat/da no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Serán criteris que informaran la sanció, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes respecte de la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit la persona interessada, ha d'obrir

l'oportuna informació i s'ha d'instruir, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

CAPÍTOL VI
Prestacions Socials

Article 36
Bestretes reintegrables i avançament de nòmina

- a) Bestretes reintegrables.
1. El Consell Comarcal proporcionarà bestretes als empleats públics que tinguin un mínim d'un any d'antiguitat, sense interessos, prèvia autorització de l'òrgan competent en matèria de personal.
 2. L'import és de tres mensualitats i fins a un màxim de 3.000,00. No es pot sol·licitar una segona bestreta si no s'ha acabat d'abonar la primera.
 3. La sol·licitud s'ha de presentar al registre general i s'hi ha d'especificar la quantitat, la causa i els terminis de devolució, que no poden superar els 24 mesos. El personal contractat eventual per més d'un any està obligat a reintegrar la bestreta al final del contracte.
 4. Si se sol·licita la totalitat de la bestreta, ha de transcorre un any per poder sol·licitar-ne una altre.
- b) Avançament de nòmina.
1. Els treballadors de contracte superior a un any poden disposar d'un avançament de nòmina, que, com a màxim, és de dues pagues extraordinàries.
 2. L'avançament de les pagues extraordinàries s'ha de retornar mitjançant deduccions que s'apliquen directament a la nòmina mensual durant un termini màxim de dotze mesos.

Article 37
Revisió de les millores socials

Tot el personal del Consell Comarcal amb més d'un any de servei continuat poden accedir al Fons Social. El Consell Comarcal del Montsià dotarà una partida anual en els termes següents:

2008: 3.000,00 euros.

2009: 5.000,00 euros.

2010: 8.000,00 euros (1% de la massa salarial bruta).

2011: Es revisarà en base a l'actualització de l'1% de la massa salarial bruta de l'exercici corrent.

Amb la prèvia petició justificada del treballador dirigida al president del Consell Comarcal del Montsià, en junta de Govern és resoldrà la sol·licitud tenint en compte les circumstàncies concretes de cada cas, la reiteració en les peticions i la disponibilitat pressupostària.

Si la cobertura sanitària de la Seguretat Social no absorbís la despesa econòmica que produeixi la utilització necessària de les pròtesis dentals i oculars més a baix descrites, aquesta es cobrirà amb la partida destinada a fons social, segons el quadre següent:

| Concepte | Import màxim |
|-----------------------------|---|
| Muntura d'ulleres..... | 90 euros |
| Vidres d'ulleres | 90 euros |
| Pròtesi dental parcial..... | 20% del total fins un màxim de 250,00 euros de la factura |
| Pròtesi dental total..... | 20% del total fins un màxim de 500,00 euros de la factura |
| Mancances..... | - |
| Muntura | Període mínim 3 anys |
| Renovació de vidres | Període mínim 2 anys |
| Pròtesi dental..... | Període mínim 5 anys |

Pel trencament de muntura i vidres per accident de treball, s'abonarà el 100%, aquesta causa ha de ser justificable, amb la prèvia presentació d'informe de sinistre, signada pel cap del departament i amb factura acreditativa del cost de la reparació.

El pagament dels ajuts s'ajustarà al procediment següent:

1. El personal que desitgi acollir-se a l'ajut presentarà l'informe facultatiu acreditatiu de la necessitat i la factura al Consell Comarcal del Montsià amb la corresponent sol·licitud al registre general del Consell Comarcal del Montsià abans del 30 de novembre de cada any.
2. En el supòsit de restar peticions pendents d'atendre, aquestes s'entendran com a formulades dintre del següent exercici pressupostari, gaudint de preferència per al seu pagament respecte les que puguin presentar-se en l'exercici en vigor.

Article 38

Malaltia i accident

1. Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia comuna, accident laboral o no laboral i malaltia professional, s'ha de presentar la corresponent baixa mèdica oficial i, setmanalment, els comunicats de confirmació de baixa mèdica. El comunicat d'alta laboral s'ha de presentar el dia de la incorporació a la feina.

El personal empleat al servei del Consell Comarcal del Montsià durant el període d'incapacitat temporal (IT) derivada de malaltia comuna, malaltia professional, accident laboral o accident no laboral, ha de rebre el 100% de les retribucions mensuals reals.

2. En cas de no assistència a la feina per un temps no superior a 24 hores, de forma obligatòria, s'ha d'avisar telefònicament l'empresa.

Article 39

Jubilacions

1. Els treballadors que hagin complert 64 anys poden sol·licitar la jubilació anticipada, segons el que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, i han de percebre el 100% de les retribucions amb càrrec a la pensió de la Seguretat Social en funció del temps cotitzat.

2. Poden acollir-se a la jubilació voluntària i a la jubilació parcial el personal laboral fix i indefinit que reuneixi els següents requisits:

- a) Trobar-se en situació de servei actiu i d'alta a la plantilla de l'empresa en el moment en què se sol·liciti el pas a la jubilació.
- b) Complir, en el transcurs de l'any en el qual es passa a la jubilació, 60, 61, 62, 63 o 64 anys. Reunir els requisits establerts en el règim general de la Seguretat Social per rebre la pensió per jubilació voluntària.

3. Resta expressament exclòs el personal que ho està del Conveni col·lectiu vigent; en concret, el personal eventual de confiança o assessorament especial.

4. Els interessats poden formular a l'empresa la seva petició de pas a la jubilació voluntària un mes abans que es produeixi la jubilació.

Article 40

Llibertat sindical

El Consell Comarcal del Montsià garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquests acords i a la no discriminació, perjudici o sanció per causa de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

Article 41

Dret de vaga

En cas de convocatòria de vaga, l'autoritat governativa podrà acordar les mesures necessàries per tal d'assegurar el funcionament dels serveis públics.

Article 42

Garanties i facultats dels representants dels treballadors/es

Els representants dels treballadors/es gaudiran de les garanties sindicals següents:

Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus. En aquest cas s'escoltarà, a més de la persona interessada, a la resta de delegats/des del personal.

Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representin.

Facultat de publicar i distribuir comunicacions d'interès laboral o social.

Garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.

Cada membre disposarà d'un crèdit d'hores mensuals, d'acord amb el còmput de treballadors establert a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, per desenvolupar la tasca sindical.

Els delegats/des de personal tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.

Podran convocar assemblees del personal afectat per aquests acords durant la jornada de treball habitual, sempre que hagin estat degudament convocades pels delegats de personal i no ultrapassin globalment les 12 h/any. Aquestes reunions se celebraran a la seu del Consell Comarcal del Montsià i caldrà comunicar a l'empresa la seva realització, procurant incidir el mínim possible l'activitat del Consell.

Article 43

Mitjans materials

El Consell Comarcal del Montsià facilitarà els mitjans següents:

Un tauler d'anuncis.

Material fungible.

Serveis bàsics generals (telèfon, correu...).

Espai adequat per a reunions, integrat en la infraestructura de la seu comarcal i, per tant, compartit. La utilització d'aquest espai està supeditada a la seva disponibilitat segons les necessitats del funcionament ordinari del Consell Comarcal, per a la qual cosa caldrà sol·licitar-ne la utilització prèviament a la Gerència del Consell.

Article 44

Disposició horària dels representants dels treballadors

Els membres representants del personal disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions en les sessions de la Comissió Paritària i en les sessions de la Mesa de Negociació.

La durada de les sessions no serà acumulable a les hores que legalment disposen per a les seves funcions i que es detallen en l'article 40.5 d'aquests acords.

Les hores dedicades a les sessions de negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats/des de personal.

DISPOSICIÓ FINAL

Queden derogades i sense efecte totes aquelles disposicions de règim intern relatives al personal de la corporació, que s'oposin al que estableixen aquests acords.

ANNEX I

Reglament Comissió Paritària (Comissió Paritària)

Aquest reglament té per objecte establir les normes d'actuació de la Comissió Paritària, prevista en l'art. 12 d'aquests acords del personal laboral del Consell

Comarcal del Montsià.

Les reunions de la Comissió Paritària tindran lloc a la seu del Consell Comarcal del Montsià.

Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària els assessors/es que per a cadascuna de les representacions es consideri oportú, amb veu però sense vot.

El/la secretari/ària de la Comissió Paritària mantindrà una estricta neutralitat en la seva actuació, actuant amb veu però sense vot. Aquesta persona serà el secretari del Consell Comarcal del Montsià, o persona en qui delegui.

El/la secretari/ària tindrà les funcions següents:

Realitzar l'ordre del dia detalladament.

Recollir el contingut de les reunions en actes en els seus aspectes dispositius i propostes, tot això, sense menystenir la potestat per part d'ambdues representacions, per tal de poder registrar els continguts de les sessions en el suport que es cregui adequat.

Tenir el control del registre i de l'arxiu de la Comissió.

Expedir les certificacions, avisos i notificacions que li siguin sol·licitades.

Realitzar tots els tràmits necessaris.

Facilitar a qualsevol membre de la Comissió l'accés i la informació de la documentació demandada.

Fer arribar la convocatòria a tots els membres de la Comissió, per escrit i amb l'ordre del dia a tractar detalladament.

Lliurar una còpia de l'esborrany de l'acta de la sessió anterior als membres assistents, amb una antelació mínima de tres dies hàbils a la celebració de la reunió següent.

La Comissió Paritària es reunirà com a mínim un cop al quadrimestre. Així mateix, podran celebrar-se sessions extraordinàries per a tractar assumptes puntuals amb el previ acord de les parts.

La data de les sessions de caràcter ordinari es fixarà de comú acord entre les parts representants, en la primera reunió que se celebri. Les sessions extraordinàries es fixaran de mutu acord, en cap cas el termini de la reunió extraordinària de la Comissió Paritària podrà excedir en més de 30 dies naturals a partir de la notificació expressa d'una de les parts.

L'ordre del dia inclourà els assumptes objecte dels quals tingui competència la Comissió Paritària, i que hagin presentat les parts al/la secretari/ària amb una antelació de cinc dies hàbils a la celebració de la sessió ordinària, així mateix, en l'ordre del dia s'inclouran els assumptes que quedin pendents de resolució de sessions anteriors.

La Comissió es donarà per constituïda quan assisteixin a la sessió el 50% dels membres.

Els debats i deliberacions s'ajustaran a criteris d'estricta igualtat entre les parts. Els/les assessors/es només intervindran en els debats a petició de les parts corresponents. Qualsevol de les parts en el decurs de la sessió pot demanar un recés a l'altra, per tal de reunir-se amb el seu assessor/a fora de la sala durant un espai de temps prudencial, el qual no trenqui en excés el lògic transcórrer de la sessió iniciada.

Les parts presentaran en la següent sessió de la Comissió Paritària les mesures adoptades o encaminades al compliment dels acords que s'hagin pres a l'anterior reunió.

Qualsevol aplicació d'aquestes normes es tractarà i aprovarà dins la Comissió Paritària

DISPOSICIÓ FINAL

Aquestes normes tindran vigència fins a l'aprovació d'un nou reglament.

ANNEX II

Estructura retributiva per l'any 2008

G=grup-nivell; S=salari base; D=c. destí; E=c. específic; M=mensual, T=triennis

| G | Lloc treball | S | D | E | M | 2008 | T |
|------|---|----------|--------|--------|----------|-----------|-------|
| A-1 | Titulació grau superior | 1.135,11 | 524,56 | 219,15 | 1.878,82 | 26.303,48 | 43,63 |
| A-2 | Coord. serveis socials (titulació grau mitjà) | 963,37 | 406,18 | 642,75 | 2.012,30 | 28.172,20 | 34,92 |
| A-2 | titulació grau mitjà | 963,37 | 406,18 | 236,99 | 1.606,54 | 22.491,56 | 34,92 |
| A-2 | Dinamitzador/a laboral | 963,37 | 406,18 | 374,54 | 1.744,09 | 24.417,26 | 34,92 |
| A-2 | Dinamitzador/a | 963,37 | 406,18 | 442,17 | 1.811,72 | 25.364,08 | 34,92 |
| C-1 | Administratiu (titulació FP2 o equivalent) | 718,14 | 336,89 | 228,89 | 1.283,92 | 17.974,88 | 26,22 |
| C-2 | Auxiliar administratiu | 587,20 | 336,89 | 249,70 | 1.173,79 | 16.433,06 | 17,52 |
| E-13 | Treballador/a familiar | 536,09 | 290,68 | 283,80 | 1.110,57 | 15.547,98 | 13,15 |
| E-13 | Personal de neteja | 536,09 | 290,68 | 173,23 | 1.000,00 | 14.000,00 | 13,15 |
| E-13 | Ordenança | 536,09 | 290,68 | 173,23 | 1.000,00 | 14.000,00 | 13,15 |

ANNEX III

*Plantilla del personal laboral per a l'any 2008**Personal laboral fix*

| Denominació Llocs de Treball | Núm. | Titulació exigida | Observacions |
|------------------------------|------|------------------------|-------------------------|
| Dinamitzador laboral | 1 | Titulació grau mitjà | - |
| Dinamitzador | 1 | Titulació grau mitjà | - |
| Tècnic informàtic | 1 | Titulació grau mitjà | - |
| Administratiu | 5 | FP2 o equivalent | Vacant/Promoció interna |
| Auxiliar administratiu | 4 | Graduat Escolar | - |
| Auxiliar administratiu | 1 | Graduat Escolar | Contractat eventual |
| Treballador social | 4 | Titulació grau mitjà | - |
| Treballador familiar | 3 | Certificat escolaritat | Temps parcial |
| Educador social | 2 | Titulació grau mitjà | Contractat eventual |
| Ordenança auxiliar | 1 | Graduat Escolar | Temps parcial |
| Netejadores | 2 | Graduat Escolar | - |
| Director Servei d'Educació | 1 | Titulació grau mitjà | - |

(3) Article 177 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril

Personal laboral de durada determinada

| Denominació llocs de treball | Núm. | Titulació exigida | Modalitat Contracte | Observacions |
|------------------------------|------|----------------------|-----------------------|---------------|
| Tècnic consum | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Tècnic Informàtic | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Tècnic compartit | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Tècnic joventut | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Tècnic esports | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | Temps parcial |
| Professor de plàstica | 2 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | Temps parcial |
| Treballador Social | 5 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Treballador Social | 3 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | Temps parcial |

| Denominació llocs de treball | Núm. | Titulació exigida | Modalitat Contracte | Observacions |
|--|------|---------------------------------|-----------------------|---------------|
| Educador Social | 3 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Treballador familiar | 5 | Certificat escolar | Obra o servei determ. | - |
| Treballador familiar | 6 | Certificat escolar | Obra o servei determ. | Temps parcial |
| Agent d'ocupació i desenvolupament local | 1 | Titulació grau mitjà o superior | Obra o servei determ. | - |
| Ordenança Auxiliar | 1 | Certificat escolar | Obra o servei determ. | - |
| Auxiliar administratiu | 2 | Graduat escolar | Obra o servei determ. | - |
| Agent acollida | 1 | Graduat escolar | Obra o servei determ. | - |
| Agent acollida | 1 | Graduat escolar | Obra o servei determ. | Temps parcial |
| Coordinador SIAD | 1 | Titulació superior | Obra o servei determ. | - |
| Mediador comunitari | 2 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | - |
| Arquitecte tècnic | 1 | Titulació grau mitjà | Obra o servei determ. | Temps parcial |

(3) Article 177 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril

(08.245.051)

CORRECCIÓ D'ERRADES

a l'Ordre TRE/311/2008, de 20 de maig, per la qual s'estableixen les bases reguladores que han de regir la concessió de subvencions per a la promoció de l'ocupació autònoma (DOGC núm. 5160, pàg. 48372, de 26.6.2008).

Havent observat errades en el text de l'Ordre esmentada, tramès al DOGC i publicat al núm. 5160, pàg. 48372, de 26.6.2008, se'n detallen les oportunes correccions:

A la pàgina 48372, paràgraf vuitè de l'exposició de motius, on diu:

“... joves de 30 anys o més...”

ha de dir:

“... joves de 30 anys o menys...”

A la pàgina 48374, article 6.1.a), on diu:

“... que correspongui, sempre que el temps en què s'hagi estat en aquesta situació abans de donar-se d'alta no sigui per un període de temps superior a un mes.”

ha de dir:

“... que correspongui. El període de temps entre la data de baixa a les oficines de Treball de la Generalitat com a demandants d'ocupació i la data d'alta al règim respectiu de la Seguretat Social o mutualitat que correspongui no pot ser superior a un mes.”

A la pàgina 48378, article 12.d), on diu:

“... contingut i dades de realització.”

ha de dir:

“... contingut i dates de realització.”

A la pàgina 48382, article 25.a), on diu:

“... un 70% en immobilitzat i un 30% en despeses d'explotació...”

ha de dir:

“... un 70%, com a mínim, en immobilitzat i la resta en despeses d'explotació...”

A la pàgina 48383, article 29.1.b), on diu:

“... un 70% en immobilitzat i un 30% en despeses d'explotació...”

ha de dir:

“... un 70%, com a mínim, en immobilitzat i la resta en despeses d'explotació...”

A la pàgina 48384, article 30, on diu:

“... a l'article 7.2 d'aquesta ...”

ha de dir:

“... a l'article 7.3 d'aquesta ...”

A la mateixa pàgina, article 32.2, on diu:

“... cap de les modalitats...”

ha de dir:

“... en alguna de les modalitats...”

A la pàgina 48385, article 35.a), on diu:

“(... contingut i dades de realització).”

ha de dir:

“(... contingut i dates de realització).”

Barcelona, 17 de juliol de 2008

ANTONI FERNÁNDEZ PÉREZ
Secretari general

(08.199.112)

