

RESOLUCIÓ

TRE/3128/2008, de 24 de setembre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Pacte de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià (codi de conveni núm. 4302902).

Vist el text del Pacte de condicions de treball del personal funcionari 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 13 de juny 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 Pacte de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià (codi de conveni núm. 4302902), 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, 24 de setembre de 2008

JOSÉ A. MARTÍN CID

Director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Transcripció del text íntegre signat per les parts

PACTE

de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià

CAPÍTOL I

Condicions generals

Article 1

Àmbit funcional i personal

El present Acord estableix i regula les condicions de treball del personal funcionari que presta els seus serveis al Consell Comarcal del Montsià.

Article 2

Naturalesa del Pacte

El present text té la naturalesa d'acord, en els termes establerts per la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Article 3

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 4

Pròrroga provisional i denúncia

L'Acord queda prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius d'1 any, si no es formula denúncia de revisió o resolució per qualsevol de les parts abans del 1 de novembre de cada any.

Un cop denunciat, el present acord ha de seguir vigent a tots els efectes fins a l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 5

Vinculació a la totalitat

El present Acord constitueix un tot únic i indivisible i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no pot ser aïlladament considerada.

Article 6

Condicions més beneficioses i garantia personal

Aquest Acord no afecta les condicions més beneficioses pel personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits que no vulneri el dret administratiu. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que aquí s'estableixi.

Article 7

Interpretació

El present Pacte s'ha d'interpretar d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixin en signar-los.

Article 8

Dret supletori

En tot allò que no estigui previst en la regulació dels acords presents, s'ha d'estar al que disposen les lleis reguladores de la funció pública, el Reglament del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol), la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

CAPÍTOL 2

Jornada laboral, vacances i permisos

Article 9

Jornada laboral i distribució horària

La jornada setmanal ordinària serà la legalment establerta.

El personal afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord ha de cobrir les dependències com a mínim en els horaris següents:

Horari fix:

De 9 a 14.30 hores, de dilluns a divendres.

De 17 a 20 hores els dilluns i els dimecres.

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 21.30h.

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.

Horari d'estiu (del 15 de juny al 15 de setembre).

Horari fix de 9 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

Horari flexible de 7.30 a 9 i de 14.30 a 16.30 de dilluns a divendres.

Tot i això, l'horari podrà tenir variacions setmanals sempre i quan 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.

Article 10

Control de presència

S'estableix un control de presència per tal que produeixi els efectes del còmput horari corresponent. Aquest control s'estableix per a tot el personal afectat per aquest acord, i s'efectua mitjançant rellotges de control.

Queden subjectes al control de presència l'entrada i la sortida al començar i al finalitzar la jornada laboral, i totes les sortides que es produeixin dins l'horari laboral, siguin pel motiu que siguin.

Article 11

Calendari laboral

Són festius amb caràcter general els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya per a cada any. Aquest dies són amb caràcter retribuït i no recuperable.

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/es 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.

Article 12

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/da 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

40 anys: 6 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/es 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/a 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/a, sempre que no afectin el bon funcionament d'aquest Consell.

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

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 13

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.

a) 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.

b) 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).

c) 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 múltiple, 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 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.

e) 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).

f) 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.

a) 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 (art.12 de la Llei 8/2006).

4. Permís de paternitat.

a) 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 setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del permís (Disposició addicional tercera de la Llei 5/2007).

b) 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.

a) 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).

b) 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.

a) 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 (article 17 de la Llei 8/2006).

8. Permís prenatal.

a) 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.

b) 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 (article 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.

b) 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 (article 48.1.a de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

c) 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.

a) 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.
 - a) 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, 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 llur protecció o assistència social (article 21 de la Llei 8/2006).
12. Permisos de flexibilitat horària recuperable (deures inexcusables de caràcter públic o personal, deures derivats de la conciliació de la vida familiar i laboral).
 - a) 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).
13. Per trasllat de domicili.
 - a) Dins de la mateixa localitat, dos dies naturals continuats.
 - b) Fora de la mateixa localitat, quatre dies naturals continuats (Decret legislatiu 1/1997).
14. Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.
 - a) Un dia per assistir a exàmens finals; per a altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable. Només centres oficials. (Decret Legislatiu 1/1997).
15. Assumptes propis sense sou.
 - a) La durada acumulada mai pot excedir dels sis mesos cada dos anys.
 - b) Concessió subordinada a les necessitats del servei (Decret Legislatiu 1/1997).
16. 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.
17. Aquelles situacions no previstes en el pacte 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.
18. 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.

Qualsevol discrepància serà sotmesa a l'estudi de la Comissió de control del pacte, amb caràcter no resolutori.

Article 14

Indisposicions i baixes laborals

S'entén per indisposició l'absència de l'empleat/da 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 personal, qui ho ha de comunicar al servei d'adscripció.

S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat/ada 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 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/a la totalitat del seu sou (el 100% de les retribucions mensuals reals). En aquest cas, el treballador/a tindrà l'obligació de sotmetre's a revisió de la mútua contractada per la Corporació i aquesta emetrà un informe al malalt/a, per escrit i signat, amb les proves realitzades i el diagnòstic.

Article 15

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 forçada 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.

CAPÍTOL 3

Cobertura de llocs i plantilla

Article 16

Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la corporació.

Treballs de categoria superior.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin, la Corporació podrà encomanar als seus treballadors/es 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, sens perjudici del que disposa la legislació vigent.

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

Treballs de categoria inferior.

Si per necessitats imprevisibles de l'activitat productiva, a la Corporació li cal destinar un treballador/a 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/a afectat al seu lloc de treball habitual o d'un altre d'igual categoria.

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

Article 17

Plantilla

La plantilla del personal al servei de la corporació ha de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i ha de contenir la totalitat de les places de funcionaris, de personal laboral i de personal de confiança o eventual als efectes de la seva quantificació pressupostària.

Article 18

Relació de llocs de treball

Mitjançant un catàleg o una relació de llocs de treball, la corporació ha de determinar les funcions, els requisits i les comeses de cada lloc. La relació s'agrupa per unitats administratives o per departaments i s'ha d'especificar per a cada lloc les determinacions següents:

- a) Denominació del lloc.
- b) Funcions i atribucions assignades.
- c) Grup, categoria, coneixements i aptituds específiques requerides per a ocupar-los.

- d) Complement de destinació assignat i el seu nivell orgànic.
- e) Complement específic.
- f) Forma de provisió del lloc.

A l'expedient de la relació, que correspon aprovar al Ple del Consell Comarcal, s'ha d'incorporar la documentació següent:

- I) Organigrama funcional del Consell Comarcal i de cada unitat administrativa.
- II) Definició de cada lloc, atenent, almenys, els factors següents:
 - 1. Titulació
 - 2. Formació i especialització
 - 3. Experiència o rodatge necessaris
 - 4. Responsabilitat
 - 5. Comandament
 - 6. Esforç físic
 - 7. Dificultat tècnica
 - 8. Dedicació
 - 9. Incompatibilitat
 - 10. Perllongament de jornada
 - 11. Perillositat i penositat

Article 19

Classificació i valoració dels llocs de treball

Per tal d'obtenir la definició dels factors esmentats en l'apartat b) de l'article anterior, cal efectuar una anàlisi o estudi previ i la descripció de cada lloc, als efectes de classificar-los en un dels 30 nivells de complement de destinació i de determinar l'import del complement específic.

L'esmentada classificació ha de ser objecte de negociació, prèviament a la seva aprovació pel Ple.

Poden efectuar-se peticions de valoració per part de:

- Els càrrecs de comandament
- Els mateixos interessats

Els afectats per la valoració han d'omplir el qüestionari corresponent, que serveix de base a l'estudi i la classificació.

Per les revisions o reclamacions de valoració efectuades a instància de part, s'estableix un termini mínim d'1 any per poder tornar a presentar una nova sol·licitud respecte del mateix lloc de treball.

El sistema o mètode de descripció i valoració dels llocs l'ha d'aprovar el Ple de la corporació, escoltada prèviament la representació del personal.

En tot cas, es garanteix el respecte personal de la quantia total de les retribucions adquirides en qualsevol concepte per contracte, acord o disposició, llevat d'aquelles retribucions establertes de manera formal en funció de tasques específiques o concretes mitjançant el corresponent decret o acord i que es formalitzi el seu acabament pel mateix sistema.

Article 20

Categories professionals

Les categories professionals del personal funcionari del Consell Comarcal són les que venen determinades en l'annex 3 d'aquest pacte.

Article 21

Carrera de grau personal

Provisionalment, mentre no aparegui una nova regulació sobre això, el Consell Comarcal del Montsià realitzarà, durant la vigència d'aquest conveni, l'assaig d'una específica fórmula de carrera professional (al marge de la promoció interna per canvi de grup o categoria professional i de la promoció professional per modificació de lloc de treball), que consistirà en l'establiment d'un primer grau d'ascens del complement de destinació com a progressió del grau personal de caràcter horitzontal.

A aquest efecte, a partir de l'1 de gener de 2005, els funcionaris que, un cop complert el període de 2 anys de permanència efectiva en la seva respectiva categoria professional en la plantilla, continuï en el mateix grau personal corresponent al nivell de complement de destinació inicial o de partida assignada a la seva categoria d'enquadrament professional, pot sol·licitar obtenir com a grau personal consolidat, el complement de destinació immediatament superior en un nivell.

Article 22

Selecció de personal

L'accés a les places de funcionari vacants de la corporació es realitza mitjançant les proves i els procediments assenyalats en la normativa legal aplicable en cada cas, respectant-se sempre els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat i de publicitat adients.

Article 23

Promoció interna

El personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià té dret a la promoció interna per ascendir a cossos, a escales o a categories del grup inferior a d'altres corresponents al grup superior, sempre que reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves mínimes legalment exigibles.

Per assistir a les proves de promoció interna, el funcionari ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el cos o escala de procedència, haver complert 4 anys de serveis en el cos o escala com a funcionari i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al cos o escala al qual aspira a ingressar.

L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs o concurs-oposició als cossos o escales en que la llei no ho impedeixi i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés en caràcter general en el cos o escala de que es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna seran eximits de la realització d'aquelles que estiguin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència, ja que donada la seva condició de funcionari de carrera ja van acreditar en el seu moment aquests coneixement amb la superació de les proves oportunes.

Article 24

Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs que representi promoció econòmica s'ha d'efectuar entre els empleats corporatius pel sistema que determini la relació de llocs de treball.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 25

Estructura salarial

Les retribucions del personal afectat per aquest acord tenen l'estructura establerta amb caràcter general per als funcionaris locals (Reial decret 861/1986, de 25 d'abril), d'acord amb el que ve marcat a l'annex 2 d'aquest pacte.

Els conceptes retributius són els següents:

a) Retribucions bàsiques:

Sou base.

Triennis.

Pagues extraordinàries.

b) Retribucions complementàries:

Complement de destinació.

Complement específic.

Complement de productivitat.
Gratificacions per serveis extraordinaris.

Article 26

Sou base

El sou base és el concepte retributiu que correspon a cadascun dels grups a què es refereixen l'article 20 del present Acord i l'article 25 de la Llei 30/1984. El seu import ve assignat anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Pagues extraordinàries

A tots els empleats públics se'ls hi abonarà una paga extraordinària al mes de juny i una altra al desembre, cadascuna del valor d'una mensualitat integral de les retribucions, tant bàsiques com complementàries.

Article 27

Complement de destinació

És el concepte destinat a retribuir el nivell orgànic corresponent al lloc de treball que es desenvolupi. El nivell l'assigna el Ple corporatiu mitjançant la relació de llocs de treball, classificant cada lloc en un dels 30 nivells establerts per la normativa estatal de funció pública, i dins dels límits mínims i màxims que determina el Reial decret 861/1986.

El seu import ve fixat per a cada nivell en la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Article 28

Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat.

La seva quantia ha de ser la pactada en negociació col·lectiva, i ha de figurar en el Catàleg o Relació de llocs de treball.

L'establiment o modificació del complement específic requereix la valoració prèvia del lloc de treball i el corresponent acord del Ple de la Corporació.

Article 29

Complement de productivitat

Es podrà implantar el complement de productivitat a fi de retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb què l'empleat/ada exerceix la seva feina.

La distribució individual de l'esmentat complement l'ha de realitzar la Presidència de la corporació amb subjecció als criteris que hagi establert el Ple basant-se en circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball.

Article 30

Gratificacions per serveis extraordinaris

Destinades a retribuir serveis extraordinaris per tasques específiques realitzades fora de la jornada normal de treball. Tots els treballs fora de la jornada laboral hauran de ser autoritzats pel/la Gerent a proposta del /la Coordinador/a de l'àrea corresponent.

Els treballs extraordinaris es compensaran, preferentment, en temps de descans i, excepcionalment, es liquidaran econòmicament.

Les hores extraordinàries es compensaran amb temps de descans d'acord amb la següent escala, sempre que el servei ho permeti, d'acord amb el següent barem:

Cada hora extraordinària realitzada en dia laborable es compensarà amb una hora i quaranta-cinc minuts de descans. No comptaran l'assistència a comissions de les que es forma part i al Ple fins les 22.00 h (ja que es considera part de les pròpies funcions del lloc de treball).

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

Cada hora extraordinària realitzada en horari nocturn (a partir de les 22.00 h) 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.

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 retribuïran d'acord amb el preu següent:

Cada hora extraordinària realitzada en dia laborable es compensarà mitjançant el pagament d'un import equivalent al preu d'una hora i quaranta-cinc minuts ordinària.

Cada hora extraordinària realitzada en dia festiu o en horari nocturn (es considera horari nocturn a partir de les 22:00) es compensarà mitjançant el pagament d'un import equivalent a dues hores ordinàries.

Article 31

Indemnitzacions per raó del servei

1. Pels viatges i desplaçaments que, per necessitats del treball o per ordre de la Corporació hagin d'efectuar els funcionaris fora del lloc on radiqui el centre de treball, se'ls hauran d'abonar les despeses de quilometratge pertinents:

a) S'abonaran les despeses produïdes per la utilització del mitjà de transport per raó del servei encomanat. La seva quantia suposarà:

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

En cas d'utilització del vehicle particular s'abonarà el preu del quilometratge més les despeses d'autopista i pàrking amb la presentació prèvia dels justificants.

b) Quantia del quilometratge: s'aplicarà la quantia de 0,19 €/quilòmetre. Aquest concepte es revisarà anualment tenint en compte l'increment de l'IPC i dels preus dels carburants.

c) Quan per raons de servei el/la funcionari/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. En el cas de que es justifiqui degudament la impossibilitat d'utilitzar el vehicle propi, s'abonarà l'import del taxi pel mateix trajecte.

2. Es considera dieta la quantitat que s'acredita diàriament per indemnitzar les càrregues que origini la realització de comissions de servei fora de la localitat del lloc de treball i l'assistència a sessions o reunions de treball.

Per a la percepció d'aquestes quantitats caldrà acreditar documentalment la despesa realment efectuada. La quantitat líquida a pagar serà la que realment s'acrediti amb el límit de l'import màxim legalment establert per al grup 2 de la Resolució de 22 de març de 1993 (BOE del 26 de març de 1993) o aquella altra disposició que la substitueixi.

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 32

Increment retributiu

L'increment anual de les retribucions és el que queda fixat en la Llei de pressupostos generals de l'estat per a tot el personal al servei de l'administració pública i s'aplicarà sobre tots els conceptes retributius (menys els que la Gerència pugui fixar per responsabilitat).

Sempre que referents legals o administratius de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya ho possibilitin, s'estableix una clàusula de revisió salarial pel supòsit que l'IPC a final de l'exercici superi l'increment retributiu aplicat. En tal cas, la diferència percentual s'ha d'aplicar amb efectes d'1 de gener següent, sobre la mateixa base de l'increment salarial de l'exercici anterior, una vegada es faci públic l'IPC. Sempre que el pressupost del Consell ho possibiliti.

Els augments que pertoquin pel proper exercici s'han de calcular a partir de les retribucions resultants de la referida revisió.

En el cas que l'Estat o la Generalitat de Catalunya estableixin algun sistema per recuperar el poder adquisitiu d'anys anteriors, també es podran fer extensives al personal afectat per aquest acord de forma lineal i com a paga única, sempre que es parteixi dels mateixos increments d'IPC. En el cas que l'IPC aplicat per el Consell Comarcal fos superior a l'aplicat per l'Estat o la Generalitat, en el seu cas, la paga única consistiria en la diferència que es produís.

CAPÍTOL 5

Condicions socioeconòmiques

Article 33

Assistència jurídica i responsabilitat civil

El Consell Comarcal del Montsià procurarà als seus funcionaris l'assistència jurídica necessària per als assumptes que requereixin un assessorament tècnic en matèria legal.

L'assistència es prestarà amb els mitjans de què disposa el propi Consell Comarcal i els serveis de suport oferts per altres administracions i entitats.

Article 34

Assegurances i protecció del treballador

El Consell Comarcal del Montsià concertarà, durant l'exercici 2008, la següent assegurança:

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 la seva responsabilitat.

L'assegurança cal que cobreixi la responsabilitat civil diferida derivada de les normes vigent, en especial de la Llei orgànica de l'Edificació.

El Consell Comarcal del Montsià concertarà, durant l'exercici 2009, la següent assegurança:

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*.

Article 35

Prestació econòmica per incapacitat temporal

En els supòsits de malaltia o d'accident, el treballador percebrà el 100 % del sou que li correspon, fins a un màxim de 18 mesos.

La corporació es reserva el dret d'establir controls adients per facultatius assignats a l'efecte; cas de negar-se l'empleat a ser examinat per aquests especialistes, decau el dret de percebre l'auxili econòmic a què fa referència l'apartat anterior.

Article 36

Compensació vehicles

El Consell Comarcal del Montsià, en iniciar l'exercici 2008, haurà de preveure la dotació d'un fons extraordinari de, com a mínim, 3.000,00 euros anuals, per tal d'atendre les despeses derivades de les reparacions dels vehicles propis dels treballadors/es, que serà acumulable cada any fins que arribi a un import de 18.000,00 euros.

Els romanents d'aquest fons tindran el destí que decideixi la comissió de control.

Per fer efectiva la indemnització per aquest motiu serà necessari:

Que el desplaçament es realitzi per motius laborals utilitzant el seu 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 produeix 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 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.

El Consell Comarcal, a través de la Junta de Govern Local, resoldrà totes les peticions presentades i distribuirà l'import dels fons en proporció als danys degudament acreditats.

Article 37

Formació professional

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/da al lloc de treball.

Formació per a la promoció professional.

Reciclatge i capacitat 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 per tot el 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 a efectes de promoció interna.

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

a) Tothom pot gaudir fins un màxim de 80 hores l'any per aquest concepte. Amb la corresponent autorització prèvia per part de la gerència es podrà ampliar aquest màxim.

b) 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 el seu cost.

Cada empleat/da 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 cap cas la participació en un curs 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/da haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui ser d'interès.

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

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.

Article 38

Bestretes reintegrables i avançament de nòmina

a) Bestretes reintegrables.

1. El Consell Comarcal proporcionarà bestretes als empleats/des 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 euros. 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 altra.

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 39

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 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 per 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.

CAPÍTOL 7

Prevenió de riscos i salut laboral

Article 40

Prevenió de riscos 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.

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) 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.

Article 41

Revisió mèdica

La corporació ha de contractar una empresa habilitada, segons la Llei de prevenció de riscos laborals, per fer-se càrrec de la vigilància de la salut en funció dels riscos, la qual ha de realitzar com a mínim les funcions següents:

A tot el personal funcionari se li realitzarà un reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual.

En tot cas, tindrà caràcter obligatori per al Consell Comarcal del Montsià i voluntari per al treballador.

Es negociarà amb la mútua que es pugui fer en l'horari laboral.

Article 42

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 43

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 44

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 el presents acords.

Article 45

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.

DISPOSICIÓ FINAL

El Consell Comarcal ha de disposar de tots els mitjans necessaris per tal que, un cop aprovat l'acord i publicat al DOGC pel Departament de Treball, sigui conegut per la totalitat del personal a qui és d'aplicació, fent-ne una tramesa individual.

ANNEX 1

Reglament de la Comissió de control del pacte

1. Aquest reglament té per objecte establir les normes d'actuació de la comissió de control, prevista en l'article 14 del present pacte del personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià.

2. Estarà formada per 3 representants de la corporació i per 2 representants dels funcionaris. S'entendrà vàlidament constituïda si hi assisteixen les 2/3 parts dels seus membres.

3. La comissió no tindrà caràcter resolutori sinó informatiu i tindrà les funcions específiques següents:

La interpretació, vigilància, estudi i aplicació del pacte.

La negociació de la revisió de les condicions econòmiques.

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

La 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'aquest pacte.

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

4. Els punts o acords no contemplats en el pacte seran elevats per part de l'afectat/da a la comissió de treball qui informará en el termini de temps més breu possible.

5. Les reunions de la comissió de control tindran lloc a la seu del Consell Comarcal del Montsià.

6. Podran assistir a les seves reunions els assessors/es que per a cadascuna de les parts es consideri oportú, amb veu però sense vot.

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

8. La comissió es reunirà ordinàriament cada 4 mesos, i de forma extraordinària, a petició d'alguna de les parts quan sigui necessari. Per part del/la secretari/ària s'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

9. Les conclusions i acords de la comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres.

ANNEX 2

Retribucions del personal funcionari per l'any 2008 (des de l'1 de gener de 2008), en euros

	Grup-nivell	salari base	compl. destinació	c. específic	anual	triennis
Interventor	A-1 30	1.135,11	996,73	1.024,70	44.191,56	43,63
Administratiu/va	C-1 22	718,14	524,56	580,45	25.524,10	26,22
Aux. adm.-tresoreria	C-2 18	587,20	406,18	818,22	25.362,40	17,52
Aux. Administratiu/va	C-2 18	587,20	406,18	482,07	20.656,30	17,52

Aspectes complementaris:

Es farà promoció interna dels auxiliars administratius/ves a administratius/ves durant el 2008

ANNEX 3

Plantilla del personal funcionari per l'any 2008

Denominació de les places	núm. places	grup (1)	escala (2)	subescala (2)	classe (2)	categoria (2)	observ.
Secretaria	1	A-1	Habilitació Nacional	secretaria	primera	superior	Acumulada
Intervenció	1	A-1	Habilitació Nacional	intervenció	primera	superior	propietat
Tresoreria	1	A-1	Habilitació Nacional	tresoreria	tresoreria	tresoreria	Vacant
Administratiu/va	1	C-1	Administració General	administratiu	administrativa	administrativa	propietat
Administratiu/va	1	C-1	Administració General	Administratiu	Administrativa	Administrativa	Vacant-promoció interna
Administratiu/va	1	C-1	Administració General	administratiu	administrativa	administrativa	vacant-promoció interna
Auxiliar Administratiu/va	1	C-2	Administració General	Auxiliar Administratiu	Auxiliar Administrativa	Auxiliar Administrativa	Propietat
Auxiliar Administratiu/va	1	C-2	Administració General	Auxiliar Administratiu	Auxiliar Administrativa	Auxiliar Administrativa	Propietat

(08.268.002)

CORRECCIÓ D'ERRADA

a l'Ordre TRE/267/2008, de 22 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts i subvencions als programes d'igualtat d'oportunitats en el treball: programes laborals per a la diversitat (DOGC núm. 5145, pàg. 43013, de 4.6.2008).

Havent observat una errada al text de l'Ordre esmentada, tramès al DOGC i publicat al núm. 5145, pàg. 43013, de 4.6.2008, se'n detalla l'oportuna correcció:

A la pàg. 43034, a l'article 33.1.b); a la pàg. 43054, a l'article 82.1.b); a la pàg. 43064, a l'article 104.1.b), i a la pàg. 43066, a l'article 112.1.b), on diu:

“b) Per al cas d'accions d'abast plurianual, el 40%, quan el/la subdirector/a general de polítiques laborals per a la diversitat, emeti un informe conforme l'entitat ha acreditat haver realitzat la totalitat de les accions corresponents a la subvenció abonada, mitjançant la presentació per part de l'entitat beneficiària, durant el primer trimestre de la segona anualitat,...”

ha de dir:

“b) Per al cas d'accions d'abast plurianual, el 40%, quan el/la subdirector/a general de polítiques laborals per la diversitat, emeti un informe conforme l'entitat ha acreditat haver realitzat la totalitat de les accions corresponents a la subvenció abonada, mitjançant la presentació per part de l'entitat beneficiària, durant el primer semestre de la segona anualitat,...”

Barcelona, 31 de juliol de 2008

ANTONI FERNÁNDEZ PÉREZ
Secretari general

(08.259.001)

