

CONVENI DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSELL COMARCAL DE LA GARROTXA

Capítol I – Condicions generals

Article 1. Finalitat

El present conveni té com a objectius:

- Unificar la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei del Consell Comarcal de Garrotxa, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables als esmentats treballadors d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen.
- Facilitar les actuacions en matèria de personal i de recursos humans del Consell Comarcal de la Garrotxa, les quals hauran de centrar-se en garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats dels seus treballadors, alhora que proporcionar el màxim grau de satisfacció als usuaris dels serveis que s'hi presten.
- L'aprovació d'aquest conveni implicarà la fi de qualsevol negociació individual que impliqui l'alteració d'algun dels articles d'aquest conveni.
- **Recollir tota la normativa d'àmbit estatal, que s'ha aprovat al llarg dels darrers mesos, i incorporar-la en la mesura que correspongui en el present conveni, per tal de donar-li compliment fins que sigui preceptiu.**

Article 2. Àmbit personal

2.1 El present conveni afectarà al personal laboral que presta els seus serveis al Consell Comarcal de la Garrotxa, ja siguin contractats pel mateix Consell o bé per organismes dependents o participats pel Consell que sol·licitin formalment adherir-s'hi.

Article 3. Àmbit temporal

3.1 El present conveni, entrarà en vigor una vegada firmat per la Mesa de Negociació, i posterior aprovació definitiva pel Ple.

3.2 Els efectes econòmics que se'n derivin seran efectius a partir del dia 1 de gener de 2014 i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2015, que serà prorrogat per tàcita reconducció per períodes successius d'un any, sempre i quan, una de les parts no formuli denúncia expressa per escrit de rescissió, amb una antelació mínima de 3 mesos al final del seu període de vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

3.3. En cas que qualsevol de les parts presenti denúncia expressa, el present Conveni continuarà vigent fins que s'aconsegueixi un Acord de nou conveni que el substitueixi.

3.4. Els canvis normatius, que es produeixin durant la vigència d'aquest Conveni, que afectin al persona laboral de l'Administració local i el seu contingut els hi sigui d'aplicació, aquest s'aplicarà, previ acord amb la Comissió mixta.

Article 4. Vigència de les condicions més beneficioses

4.1 Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions entre el Consell i els/les treballadors/es amb caràcter general, preferent i prioritari. Amb caràcter supletori i en tot allò no previst s'ha d'aplicar l'Estatut dels Treballadors i d'altres disposicions de caràcter general, com també les lleis reguladores de les funcions públiques i d'altres normes concordants per al personal laboral subjectes al règim administratiu.

D'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, les condicions que es fixen en aquest Conveni es consideren mínimes, i qualsevol pacte contrari entre el treballador/a i el Consell Comarcal no prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

4.2 Qualsevol normativa o Llei més beneficiosa que pugui aprovar-se o no estigui recollida durant el període de vigència del present Conveni, serà d'aplicació al personal laboral.

4.3. El Real Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i foment de la competitivitat, que va entrar en vigor el dia 15 de juliol de 2012, va deixar suspesos i sense efecte, els Convenis, Acords o Pactes, que contradiguessin la regulació dels permisos per assumptes particulars, vacances, dies addicionals de lliure disposició i dies addicionals de similar naturalesa, i del complement de la prestació econòmica durant la situació d'Incapacitat temporal. En cas de modificació o pèrdua de vigència de la llei indicada, la regulació d'aquestes matèries tornarà a ésser la que es venia aplicant amb anterioritat al dia 15 de juliol de 2012.

4.4. Es garanteix respecte als drets legalment ja adquirits pels treballadors en qualsevol tipus de contracte, acord, disposició o costum, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, sempre i que no vulneri el dret administratiu, ni laboral, ni l'esperit i la lletra del present conveni, tot això sense perjudici dels pactes que al respecte puguin acordar-se entre el Consell i els seus treballadors.

Article 5. Comissió mixta d'interpretació

5.1 El present conveni s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i atenció als objectius que es pretenen assolir en signar-lo. Això no obstant, les parts signants constituïran una Comissió Mixta, que es formarà abans dels 15 dies següents a la seva entrada en vigor, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que li sorgeixin o li siguin sotmesos. Tindrà també les funcions de vigilància, estudi i aplicació del conveni.

5.2 Composició

La Comissió Mixta estarà integrada per 6 membres, 3 d'aquests membres seran designats pel Consell, i els 3 membres restants designats per la plantilla o el Comitè d'Empresa.

5.3 Règim de reunions

La Comissió Mixta es reunirà ordinàriament cada 3 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 de compliment obligatori. En cas contrari s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

5.4 Resolució dels conflictes

Ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació CEMICAL o al Departament d'Empresa i Ocupació.

Capítol II – Condicions de treball

Article 6. Control de presència

6.1 El personal del Consell Comarcal de la Garrotxa quan per motius de treball s'absenti del centre de treball deixarà dit on se'l pot localitzar i els temps que romandrà fora.

Article 7. Calendari laboral

El comput d'hores de treball anual serà de 1.645 hores.

7.1 Seran festius els dies que assenyalí el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, els dos dies de festa local d'Olot, i els dies 24 i 31 de desembre com a festes administratives, únicament s'oferiran els serveis mínims restant obert al públic els serveis de registre general i d'informació, en horari de 9 a 13 hores del matí.

7.2. Durant el mes de gener de cada any, es reuniran el responsable de personal del Consell Comarcal i el Comitè d'empresa per negociar el calendari laboral del personal que li és d'aplicació aquest Conveni. Així mateix, es determinarà el personal que haurà de prestar els serveis mínims els dies 24 i 31 de desembre. El calendari laboral definitivament aprovat serà exposat en el tauler d'edictes del Consell Comarcal i a la resta de centres de treball que els hi sigui d'aplicació.

7.3 Els dies de Sant Jordi i de Sant Lluç es disposarà d'1 hora i 30 minuts lliures dins l'horari laboral pels treballadors.

7.4 Una vegada fixat el calendari laboral, i computades les hores de treball d'acord amb la jornada laboral anual, les hores que excedeixin d'aquestes seran de lliure disposició i arrodonides a l'alça.

Article 8. Vacances

8.1 Les vacances reglamentàries es faran segons els criteris següents:

- Tindran una durada de 22 dies laborables i es podran fraccionar al llarg de l'any en funció de les necessitats del servei, que vindran autoritzades pel director/a o pels caps de servei (caps de l'organització).
- El personal que per la seva data d'ingrés no li correspongui gaudir de la totalitat de la durada, farà la part proporcional.
- La data límit per a fer les vacances serà el 15 de febrer de l'any següent.
- Les vacances es podran gaudir en qualsevol època de l'any; però dependrà de les necessitats del servei i, per tant, es podran acordar amb el cap del servei i/o gerent i/o direcció del consorci.

Article 9. Permisos i llicències

El personal laboral podrà disposar dels següents dies de permisos i llicències, excepte que es produeixi alguna modificació derivada de la normativa legal aplicable.

9.1 Permisos

9.1.1 Preceptius i justificats

9.1.1.1 Per la mort, per malaltia greu o accident, o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils, si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 5 dies hàbils si es produeix fora del municipi. En el cas de malaltia greu el permís s'ha de gaudir mentre duri la malaltia. I en cas de mort, s'ha de fer immediatament després del succés. Es concretaran quines són les malalties greus que es poden acollir a aquest article.

S'acorda que en el cas de malaltia greu el permís s'ha de gaudir mentre duri la malaltia. En cas de mort, s'ha de fer immediatament després del succés.

9.1.1.2 Trasllat de domicili: sense canvi de residència 1 dia, si comporta trasllat a una altra localitat de la comarca fins a 2 dies, i fora de la comarca fins a 4 dies.

9.1.1.3 Per concórrer a exàmens eliminatoris o finals en centres oficials, els dies durant els quals aquests es portin a terme.

S'acorda que el permís és per tot el dia; però caldrà concretar algunes excepcions a la regla general que s'hauran de pactar en el conveni, com és el cas que l'examen sigui a primera hora del matí i hi hagi temps suficient per poder tornar a treballar.

9.1.1.4 Pel compliment de deures de caràcter, públic o personal, pel temps indispensable.

9.1.1.5 Per realitzar funcions sindicals, o de representació del personal, en els termes que es determini legalment.

9.1.1.6 Permís per matrimoni, el permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

9.1.1.7 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 i en 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 la 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 la mare.

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

9.1.1.8 Permís de paternitat, el progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.

S'acorda que són 2 dies naturals a càrrec de l'administració i 15 dies naturals seguits a càrrec de la seguretat social.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

9.1.1.9 Per a l'adopció d'un menor de 6 anys, 16 setmanes a comptar de la resolució judicial de l'adopció. Si el fill adoptat és major de sis anys, el permís tindrà una duració màxima de sis setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

9.1.1.10 Per naixement, adopció o acolliment, el progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborals consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada a la llar del menor o la menor adoptada o acollida.

9.1.1.11.¹ En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, el/la treballador/a, tant maternitat com paternitat, podrà gaudir de 8 setmanes de permís, que s'ha d'iniciar a la finalització del descans per maternitat o paternitat, i tenen dret a percebre el 100% de la retribució.

S'acorda que no cal que la treballadora tingui 2 anys d'antiguitat al Consell. En el cas que ho demani una treballadora que estigui substituint un lloc de treball, caldrà que tingui un mínim d'1 any d'antiguitat per gaudir d'aquest permís.

Per obtenir aquest permís, l'interessat/-da ha de presentar la sol·licitud amb la corresponent justificació, un mes abans de finalitzar el permís de maternitat o paternitat. En cas que tant la mare com el pare tinguin aprovat aquest permís en el seu centre de treball, només un dels dos s'hi podrà acollir.

9.1.1.12 Acompanyament d'un familiar al metge el temps que sigui indispensable, en cas de visita urgent i imprevista i tutories a centres d'ensenyament. Si necessita tot el dia o és una visita programada, s'haurà d'utilitzar el dia d'assumptes propis o compensar les hores (acord de paritària).

Si és una visita programada que no és possible realitzar fora de l'horari laboral no caldrà recuperar les hores o fer ús dels dies d'assumptes propis. En la resta de supòsits s'han de compensar les hores o fer ús dels dies d'assumptes propis (refà acord de paritària).

9.1.1.13 Es pot assistir a les cerimònies d'enterrament (de familiars i amics) en hores de feina pel temps necessari i imprescindible. No obstant, no és permet anar al tanatori durant les hores de feina.

9.1.1.14 Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les treballadores embarassades.

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

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

¹ Afectat pel Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat en relació a l'aplicació de permisos i llicències. Aquest aspecte queda modificat d'acord amb els termes recollits a l'acta de la Comissió paritària del 19 de setembre de 2012.

9.1.1.15 Per lactància d'un fill de menys de 12 mesos, una hora diària d'absència de treball que podrà dividir-se en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part, adopció o acolliment, múltiple. Aquest dret pot ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-la en jornades completes segons acord amb el Cap de servei. Aquest dret podrà exercir-se indistintament per un o altra progenitor, en cas que tots dos treballin.

El conveni no contemplava alletament, fins ara es va decidir que no es pot compactar, però a partir del Decret-Llei Rajoy sí que ho permet (es pot deixar escrit per conveni)

9.1.1.16 Quan per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el pare o la mare, tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball durant un màxim de dos hores diàries amb dret a percebre la retribució íntegra. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de la retribució.

Substitueix el 9.1.1.16

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

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

9.1.1.18 Per atendre a fills discapacitats, els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos per absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin recolzament. Així mateix, tenen dret a dos hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció.

9.1.1.19 Els treballadors que optin per l'adopció o l'acollida permanent o preadoptiu, tenen dret a absentar-se del lloc de treball per portar a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, prèvia justificació de que es portin a terme dins de la jornada de treball.

9.1.1.20 Les dones víctimes de situacions de violència de gènere, que per aquest motiu, hagin d'absentar-se del lloc de treball tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els corresponents serveis socials, policials o de salut. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per la seva protecció o assistència social.

9.1.1.21 Poden sol·licitar un permís, sense retribució, els treballadors per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

9.1.1.22 Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat tindran dret a un permís d'1 dia d'absència al lloc de treball, ampliable fins a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

9.1.2. Preceptius i no justificables²

El personal comarcal tindrà dret a disposar, en el decurs de l'any, nou dies de lliure disposició, distribuïts a conveniència seva, tot i que arran de l'entrada en vigor del Real Decret-Llei 20/2012 de 13 de juliol, els dies de lliure disposició seran 3. Aquests dies de permís, estaran subjectes a les següents limitacions:

- No podran acumular-se al període anual de vacances reglamentàries.
- Serà necessària l'autorització del gerent, amb un informe previ del Cap de Servei corresponent. En cas de silenci, s'entendrà positiu.
- Amb la finalitat de no perjudicar el servei, en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds, aquestes es concediran, sempre i quan, es garanteixi almenys la cobertura del servei en una tercera part del efectius existents, especialment en aquells servei directe al públic segons els torns que s'estableixin.
- El període anual, als efectes de distribució d'aquests dies de permís seran comptabilitzats dins el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de febrer de l'any següent, i si no es realitzen durant aquest termini, no es podran recuperar en el següent període.
- No es poden canviar per dies de vacances.
- No es permetrà sol·licitar dies de lliure disposició a compte de vacances d'un exercici posterior. En tot cas, si es concedissin aquests dies serien sense retribució.

9.1.3 Les sol·licituds dels permisos i llicències s'hauran de presentar al Cap de servei, Gerent o Director del Consorci o del per escrit.

9.1.4 Reduccions de jornades.

9.1.4.1 Per a l'atenció d'un nen de menor de 12 anys o d'un disminuït físic o psíquic, reducció de la seva jornada de treball diària, amb la corresponent reducció salarial que pertoqui en cada cas.

9.1.4.2 Reducció de jornada per atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, malaltia o accident, no pugui valer-se per sí mateix i, sempre i quan no desenvolupi cap activitat retribuïda, amb la corresponent reducció salarial que pertoqui en cada cas.

2 Afectat pel Reial Decret-Llei 20/2012 aquests dies queden reduïts a tres mentre aquest tingui vigència.

9.1.4.3 Per atendre a un familiar de segon grau, els treballadors tindran dret a sol·licitar la reducció de fins al 50% de la seva jornada de treball, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i per un termini màxim d'un mes. En cas que hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi de la reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

9.1.4.4 Les reduccions previstes en el present apartat, constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'ens públic.

9.2. Llicències

Per a la sol·licitud d'una llicència caldrà l'informe del Cap de servei corresponent i serà la Comissió Mixta qui decidirà la concessió o no de l'esmentada llicència. S'estableix les llicències següents.

9.2.1 Llicència per a estudis

La present llicència oferirà tres possibles supòsits:

- Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està desenvolupant.
- Estudis que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei. L'assistència a aquests cursos o seminaris ha de repercutir en una millora del servei.
- Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la millora del servei.

A l'acta de 21 de maig diferenciem entre formació obligatòria que imposa la direcció i la no obligatòria. Aquesta última pot ser estratègica per la institució o necessària pel lloc de treball. També diferencia la formació que es fa dins la jornada ordinària de treball i que es fa fora la jornada. Els diferents supòsits venen fixats en el document de proposta de política de formació. Per tant, ens hauríem de remetre a ell ja que hi estem d'acord.

S'acorda que la formació reglada no es regula amb aquest sistema, atès que a causa de la seva durada no és procedent que compensi hores de treball i per tant caldrà donar més facilitats i flexibilitzar horaris.

9.2.2 Llicència per assumptes propis

Prèvia autorització de la Gerència, el treballador podrà disposar de llicència per assumptes propis. La indicada llicència podrà concedir-se per un període màxim de 3 mesos i implicarà la suspensió del contracte de treball, a tots els efectes, conservant el treballador el dret al reingrés al seu lloc de treball, conservant les mateixes condicions anteriors.

9.3 Excedències

9.3.1 El treballador, amb un any d'antiguitat mínim a l'empresa, tindrà dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret únicament podrà exercitar-se per el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

9.3.2 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.

9.3.3 Per serveis especials en els casos de l'article 29.2 de la llei 30/1984, de 2 d'agost.

9.3.4 Els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentres duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

9.3.5 Per atendre un fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, fins a tres anys a comptar de la data del naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda, podrà concedir-se per un mínim de tres mesos i un màxim de tres anys d'excedència.

9.3.6 Les excedències contemplades a l'apartat 9.3.4, el període de duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, i constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'ens públic.

El període que el treballador estigui en situació d'excedència serà computat a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, sempre i quan sigui convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del seu lloc de treball.

No obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta d'una categoria especial.

9.3.7 El/la treballador/a víctima de violència de gènere, se li atorga el dret a sol·licitar l'excedència voluntària pel temps que ho requereixi. Aquesta excedència comporta el dret a

reserva del lloc de treball durant 6 mesos, i transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida únicament a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

9.3.8 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.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal o de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 10. Plantilla orgànica

10.1 La valoració dels llocs de treball es realitzarà per la Comissió Mixta d'Interpretació, constituïda en Comissió Especial de Valoració amb la incorporació dels tècnics corresponents.

10.2 Es revisarà la valoració d'aquells llocs de treball en què s'observi que no es correspongui aquesta amb les funcions efectivament exercides. *La valoració es revisarà anualment abans de l'aprovació pel ple de la plantilla orgànica. Potser canviar el redactat?*

Capítol III - Personal

Article 11. Selecció de personal

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

11.2 El comitè tindrà coneixement del contingut de les bases de les seleccions de personal de qualsevol règim i aportarà suggeriments en la seva confecció abans de ser considerades pel Ple. Així mateix, un membre del comitè estarà present en les proves que es realitzin i en la seva valoració.

Article 12. Promoció interna i provisió de llocs de treball

12.1 Els treballadors tenen dret a la promoció interna, sempre que compleixen les condicions inherents a les esmentades places, i superin les proves corresponents.

La provisió dels llocs de treball que a la plantilla orgànica es defineixen com reservats o funcionari o a laboral, es farà obrint la convocatòria del concurs, o la lliure designació, indistintament a tot el personal referit, d'acord amb el previst en el Reglament de provisions aplicable, modificant-se automàticament, en l'acord de designació, la situació del lloc de treball, segons el règim jurídic a què estigui subjecte la persona que resulti designada pel concurs intern.

12.2 Concurs per provisió de llocs:

12.2.1 Les convocatòries només podran exigir els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla. En cap cas aquests podran ser proves o similars.

12.2.2 En el cas que els barems prevegin puntuacions obertes s'hauran de valorar per un jurat amb participació de comitè.

12.2.3 La convocatòria dels concursos es comunicarà al personal mitjançant anuncis al taulell d'anuncis i als plafons de personal de les dependències i notificació als Caps de les dependències amb encàrrec de fer-la extensiva als seus subordinats.

12.2.4 En les instàncies que presentin els interessats hi faran constar l'ordre dels llocs objecte del concurs pels quals obtenen. Adjuntaran tota aquella documentació que considerin oportuna i que haurà de ser valorada com a mèrits, sempre que no consti ja en el registre de personal.

Article 13. Mobilitat

13.1 Per a la mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball (sense canvi retributiu) es tindran en compte les sol·licituds que es formulin al gerent i que hauran d'ésser avaluades per la Comissió Mixta. En especial es procurarà que els canvis d'horari o torn no signifiquin una distorsió per a l'interessat.

13.2 Els canvis de lloc de treball o de centre de treball, **que no representin una modificació substancial de les condicions de treball**, hauran de ser justificats per necessitats del servei, i mai seran mesures coercitives o sancions sense expedient. S'informarà abans de la resolució als afectats.

13.3 Quan la mobilitat d'un treballador representi un canvi en les funcions a desenvolupar al lloc de treball de destí respecte del que es venia realitzant, o en les retribucions, es donarà coneixement al Comitè d'empresa abans de la resolució, informant així mateix a l'interessat.

Capítol IV. Règim disciplinari

Article 14. Sancions i faltes

14.1 Els/les treballadors/es podran ser sancionats pel òrgans de direcció del Consell Comarcal per incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que aquest article estableix.

14.2 El Consell Comarcal ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha de concedir-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

14.3 Els/les treballadors/es tenen dret a ser assistits i protegits pel Consell Comarcal davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

14.4 Són faltes lleus:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència a la feina sense causa justificada, un o dos dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, de tres a cinc dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, el material i els documents dels serveis.
- g) En general, l'imcompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) L'abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

14.5 Són faltes greus:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, als inferiors i a la resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits, de l'article 86.2.b) de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'imcompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- e) La manca d'assistència a la feina sense causa justificada durant tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies o menys de 10 al mes.
- g) L'abandonament de la feina sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, d'assistència i de permanència a la feina.
- j) La disminució constant i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat l'autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de la feina en l'organisme.

- n) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

14.6 Són faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins els límits de l'article 86.2 de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat.
- c) El falsejament voluntari de dades i d'informacions del servei.
- d) La manca d'assistència a la feina no justificada durant més de tres dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- g) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, en un període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

14.7 Procediment sancionador

La facultat d'imposar sancions correspon al gerent del Consell Comarcal. Les sancions són executives immediatament, sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

14.8 Cal instruir un expedient previ a la imposició de sancions als treballadors.

Per a la imposició de les 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 l'inculpat.

Quan la direcció del centre tingui coneixement, d'ofici o per denúncia, que un treballador hagi comès una acció que pot qualificar-se de greu o de 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 l'interessat i al representant dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins del mateix Consell Comarcal, com a mesura cautelar.

A l'expedient han de constar:

- a) Un informe on consti què ha ocasionat l'inici d'actuacions.
- b) Una notificació al treballador.
- c) Un nomenament d'instructor.
- d) Un plec de càrrecs o una proposta de sobreseïment.

- e) Un plec de descàrrecs.
- f) Un informe del representant dels treballadors.
- g) Una proposta del cap responsable directe competent sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, el sobreseïment del procediment.
- h) La resolució de l'òrgan competent.

14.9 Totes les sancions s'han de comunicar per escrit al treballador afectat, el qual ha de signar el justificant de recepció de la comunicació. En aquesta comunicació s'ha de fer constar:

- a) La constitució de l'acte constitutiu de la falta.
- b) La data en què va tenir lloc.
- c) La referència de l'article i l'apartat del conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) La qualificació de la falta.
- e) La sanció adoptada.
- f) El moment en què s'ha de fer efectiva.

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

14.11 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 què el Consell Comarcal 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 en aquest període de temps el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia en el moment de la seva notificació.

14.12 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorren en responsabilitat i han de rebre correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que sha de posar a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat del Consell Comarcal i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

14.13 Qualsevol treballadors/es pot donar comptes per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. El Consell Comarcal, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, ha d'obrir l'oportuna informació i s'ha d'instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

14.14 Són infraccions laborals les accions o omissions del Consell Comarcal contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives d'aquest conveni en matèria laboral i de seguretat i higiene i salut laboral, tipificades i sancionades d'acord amb la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions d'ordre social.

14.15 S'ha de sancionar l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Capítol V – Condicions econòmiques

Article 15. Retribucions

15.1 L'estructura salarial definitiva es reflectirà en la plantilla del Consell que definirà les retribucions que corresponguin a cada lloc de treball. El full salarial s'estructurarà de la següent manera: sou base, productivitat, i complements si s'escau.

15.2 Les retribucions íntegres per cadascuna de les categories laborals per 2014 seran les que figuren en la taula de l'annex núm.1.

15.3 Per atorgar els complements per treballs específics, caldrà l'informe favorable del cap de servei corresponent i de la gerència. L'aprovació definitiva correspon al president del Consell Comarcal. A l'informe hi constarà necessàriament:

- Personal que ha de fer el treball
- La descripció del treball específic
- La durada prevista, especificant-ne la data d'inici i la d'acabament
- La proposta de complement específic i la seva justificació

S'informarà a la Comissió Mixta i al Comitè de Personal de l'inici de la concessió del complement i de la seva finalitat.

15.4 Plus de perillositat

Els treballadors que desenvolupin tasques que puguin comportar un perill, percebran un plus de perillositat consistent en el 5% del salari base. S'entén que tenen dret a percebre aquest plus aquelles persones que presten els seus serveis en els següents llocs de treball:

- Educadors
- Treballadors socials
- Recepcionistes i administratives
- Pedagog
- Psicòleg de l'Equip d'Atenció a d'Infància i adolescència
- Treballador familiar

15.5 Plus penositat

Els treballadors que desenvolupin tasques penoses, tindran dret a percebre un plus de penositat consistent en el 5% del salari base. S'entén que tenen dret a percebre aquest plus aquelles persones que presten els seus serveis en els següents llocs de treball:

- Analistes de laboratori
- Tècnic de planta de compostatge
- Personal de l'avocador comarcal de residus
- Personal de les estacions depuradores a les agües residuals

15.6 Les nòmines s'abonaran el dia 28 de cada mes o, en cas que sigui festiu, el dia hàbil immediatament anterior.

Article 16. Antiguitat

16.1. Per a tot el personal que fou alta a l'empresa abans del 31 de desembre de 2000, el complement d'antiguitat i els havens econòmics que comporta van quedar consolidats a partir de l' 1 de gener de 2001, calculant la part proporcional d'aquells triennis no vençuts d'acord amb la fórmula de càlcul fins aquell moment vigent. Aquest complement, una vegada consolidat passa a dominar-se "complement ad personam" i li serà aplicada la clàusula de revisió salarial.

16.2. El personal que hagi tingut entrada al Consell a partir de l' 1 de gener de 2001 no tindrà dins del seu salari a cap quantitat per concepte d'antiguitat. No obstant, la voluntat de les parts és tornar a incorporar aquest complement en la negociació del pròxim Conveni col·lectiu, atesa la repercussió negativa que representa la seva pèrdua.

A la última paritària es va parlar d'afegir la carrera horitzontal, encara cal aclarir com es farà

Article 17. Clàusula de revisió salarial

Totes les revisions de les retribucions seran les aprovades per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada exercici.

Article 18. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'acreditaran els mesos de juny i desembre fent-se efectives entre el dia 18 i el 23 d'aquests mesos. El període de meritació de les pagues extraordinàries serà anual. El treballador de nou ingrés percebrà de paga extraordinària la part proporcional al temps treballat.

Article NOU. Hores extraordinàries

Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, i en la mesura del possible, s'evitarà la seva realització. Tot i que, en cas de realitzar hores fora de l'horari habitual de treball, aquestes es recuperaran en descansos equivalents a 1,75 hores.

S'acorda que s'ha de fer una compensació hora per hora. L'horari nocturn va inherent a les condicions de determinats llocs de treball, per tant, no es compensen a raó de 1 a 2. La proposta de compensació pertoca a la direcció aprovar-la.

Article 19. Serveis especials o excepcionals

19.1 El personal del Consell Comarcal podrà ser requerit, en casos excepcionals, per portar a terme treballs fora de la jornada habitual, per necessitats específiques del servei, imprevistos o causes de força major. Es tendirà que els anomenats serveis siguin només en casos molt justificats. L'oferiment de serveis especials o extraordinaris es farà a tot el personal que estigui en condicions de fer el treball previst.

19.2 La valoració dels serveis especials o extraordinaris s'efectuarà, a través de la comissió coordinadora de serveis i des de la comissió mixta es vetllarà pel seu compliment, tenint en compte el previst per l'art. 35 de l'Estatut dels Treballadors.

19.3 Les gratificacions per serveis extraordinaris es donaran mitjançant una retribució econòmica d'un 75% més. De mutu acord amb el treballador i consignat per escrit, els serveis extraordinaris també es podran compensar amb hores o dies de descans. Les hores de nocturnitat, a partir de les 20 hores, i el dies festius es cobraran un 100% més del preu d'una hora de treball normal.

No podran passar menys de 12 hores, des de la finalització d'una jornada laboral amb l'inici de la següent (en cas d'optar per no cobrar-les i compensar amb hores).

Article 20. Jornada laboral: dedicacions i distribució de la jornada

20.1 S'estableix la jornada laboral en 1.645 hores i mitja en còmput anual. Excepcionalment algun servei podrà tenir una jornada laboral diferent a aquesta ateses les seves necessitats especials.

20.2 El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni ha de gaudir d'una pausa en la jornada de treball de 25 minuts computable com a treball efectiu.

20.3 L'horari habitual de treball del personal laboral del Consell serà de dilluns a divendres, amb horari flexible, podent ésser l'hora d'inici entre les 7,30 i 8 h del matí fins a completar la totalitat de la jornada laboral. La resta de temps fins arribar al còmput setmanal s'haurà de complementar amb l'assistència al lloc de treball a la tarda.

En cas que el personal tingui a càrrec seu un fill menor de 12 anys, o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per raons d'edat, malaltia o accident, i discapacitat físic o psíquic, la flexibilitat horària serà de 2 hores diàries, dins de l'horari de compliment obligatori.

Capítol VI – Condicions socials

Article 21. Malaltia o accident

21.1 En cas de malaltia o accident, el Consell comarcal de la Garrotxa abonarà el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa.

Tot i que, mentre sigui vigent el Real Decret-Ilei 20/2012, s'aplicarà la següent regulació:

Quan la situació d'Incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els 3 primers dies, es reconeix un complement retributiu fins al 50% de les retribucions que es

venien perceben el mes anterior a la baixa. Des del quart dia i fins el vintè, ambdós inclosos, es pagarà un complement del 15% de la retribució que el personal percebia el mes anterior de la baixa, i que sumat a la prestació obligatòria a càrrec de l'empresa i de la Seguretat social, serà del 75% de les retribucions. A partir del vint-i-unè dia i fins al norantè, es complementarà la prestació fins arribar el 100% de la retribució que percebia el personal el mes anterior a la causa d'incapacitat.

Quan la situació d'Incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat social, serà complementada fins arribar al 100% de les retribucions que venia perceben el mes anterior de causar baixa.)

21.2 El comunicat de baixa s'haurà de presentar a partir del tercer dia del període de baixa.

21.3 Quan existeixi constància d'un ús indegut de la baixa, el Consell Comarcal de la Garrotxa, previ avís al comitè, aplicarà la legislació sancionadora corresponent.

Al conveni teníem el 100% però amb el Decret-Ilei es va modificar i ara tenim:

A la reunió paritària del dia 13/11/13 es va acordar que tot el no que no sigui malaltia comuna (refredats, constipats, gripes, mals de caps, indisposicions, i altres anàlegs) la baixa justificada serà retribuïda al 100%.

S'acorda que es poden fer les vacances no fetes durant l'any anterior en cas de baixa laboral. Els dies d'assumptes propis no realitzats es perden i, per tant no es poden fer durant l'any següent.

També s'acorda que es poden acumular vacances de 2 anys diferents després d'una baixa llarga.

Article 22. Ajuda per a disminuïts psíquics i físics

22.1 Els treballadors que tinguin al seu càrrec un familiar amb incapacitat física o psíquica, de fins al 2n. Grau de consanguinitat, convivint en el seu domicili, que no tinguin ingressos personals, que no rebin d'una altra administració cap ajuda per incapacitat i acreditin que ha d'assistir a un centre docent o rehabilitador de fora de la comarca rebran un ajut de 94,06 EUROS mensuals, augmentats anualment amb l'IPC de Catalunya. Constarà l'informe favorable del servei mèdic que la Corporació determini.

22.2 El treballador estarà obligat a comunicar d'immediat al Consell Comarcal qualsevol modificació en la situació de la incapacitat que sigui determinant de la supressió de l'ajuda.

Article 23. Revisió mèdica

23.1 Es farà al treballador/a una revisió mèdica anual voluntària adequada a les seves característiques laborals, ampliant-la a malalties professionals segons els diferents llocs de treball. El resultat es trametrà directament del centre mèdic al domicili del treballador.

23.2 La Corporació coneixerà els resultats globals relacionats amb la patologia laboral a fi d'adoptar mesures per subsanar les deficiències informades.

Article 24. Roba de treball

Tot al referent al subministrament de vestuari i material específic serà negociat amb els respectius Caps de servei.

Article 25. Assistència jurídica

La Corporació facilitarà l'assistència jurídica, l'assessorament permanent i la defensa jurídica de tots els treballadors que tinguin litigi derivat del seu treball, el pagament de les costes judicials i la tramitació dels recursos contra sentències que no considerin satisfactòries per part dels juristes comarcals. En cas de desacord del treballador se sol·licitarà un informe al comitè.

Article 26. Fons d'automòbil i quilometratge

26.1 El Consell Comarcal de la Garrotxa crearà un fons per atendre els desperfectes mecànics o en la carrosseria dels automòbils particulars dels treballadors quan aquests danys s'hagin produït en compliment de les seves tasques de treball.

26.2 El Consell Comarcal establirà el preu del quilometratge en concepte d'ús, manteniment i amortització del vehicle particular. Aquest preu podrà ser revisat anualment en la Comissió mixta de personal.

26.3 S'elaborarà un Reglament per a la gestió i aplicació del fons. Qualsevol aspecte d'interpretació serà valorat en la Comissió mixta de personal.

Article 27. Assegurança de responsabilitat civil i mort per accident.

Es mantindrà la pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal comarcal i, la de mort per qualsevol causa, o invalidesa pel treball amb quantitats que es revisen automàticament cada any, (veure annex 3 còpia pòlissa actual). L'esmentada pòlissa es farà extensiva al personal subjecte al present conveni.

Igualment, es garanteix la responsabilitat econòmica derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel Consell mitjançant els seus responsables directes.

Article 28. Formació i assessorament

28.1 El personal del Consell Comarcal de la Garrotxa es farà càrrec de la gestió dels fons d'estudis a través de la Comissió de personal.

28.2 Els diners són de 997,54 € augmentats anualment amb l'IPC de Catalunya acumulables als excedents d'anys anteriors, fins a un màxim de dos anys, si no són suficients es prorratejaran segons les sol·licituds. L'abonament de les quantitats a les persones que ho hagin sol·licitat es farà efectiu en el mes de gener de l'any següent.

28.3 Així mateix es facilitarà l'assistència a cursos sindicals als representants del personal, dins de les hores sindicals reconegudes legalment.

28.4 El Consell Comarcal de la Garrotxa destinarà un mínim de 5.320,31 € a formació interna del personal i a assessorament professional extern. Anualment s'incrementarà aquesta quantia segons l'augment de l'IPC de Catalunya. El Consell Comarcal de la Garrotxa elaborarà un reglament intern que reguli les accions formatives amb càrrec a aquest fons.

Article 29. Bestretes de retribucions

Qualsevol treballador, que ho necessiti per causa aliena a la seva voluntat, pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de dues vegades el sou base, a retornar amb descomptes a la nòmina en un màxim de 18 mensualitats improrrogables.

Article 30. Fons per a estudis

30.1 Aquest fons va destinat als estudis dels fills dels treballadors del Consell Comarcal.

30.2 Es destinen 1.662,60 € a aquest fons. Anualment s'incrementarà aquesta quantia segons l'augment de l'IPC de Catalunya. Es prorratejaran les quantitats que s'indiquen a continuació segons les sol·licituds que hi hagin.

30.3 Per poder accedir a aquestes ajudes caldrà la presentació prèvia a la Comissió Mixta d'una sol·licitud durant el mes de setembre. La comissió podrà sol·licitar els documents acreditatius de matriculació que cregui oportuns.

30.4 Ajuda per estudis dels fills de treballadors dels grups:

	Graduat escolar	Formació Professional	Titulació mitja o superior
Guarderia	97,68 €	80,19 €	73,21 €
Primària, secundària i ESO	62,76 €	45,32 €	38,35 €
Batxillerat	80,23 €	66,28 €	55,81 €

Aquests imports es faran efectius al mes d'octubre de cada any, prèvia comunicació del cap de servei als serveis econòmics. *Aquesta ajuda s'incrementarà anualment amb l'IPC de Catalunya.*

Article 31. Seguretat social

El Consell Comarcal de la Garrotxa avançarà des del primer mes la pensió íntegra de jubilació del treballador, segons el calculat a l'expedient de jubilació, mentre la Seguretat Social no l'aboni directament. En el primer pagament de la Seguretat Social es retornarà l'import avançat.

Article 32. Indemnitzacions per jubilacions anticipades.

Per a la jubilació anticipada voluntària dels treballadors el Consell Comarcal de la Garrotxa ofereix una indemnització segons la següent escala:

Jubilació als 60 anys	21.035,42 €
jubilació als 61 anys	18.030,36 €
jubilació als 62 anys	15.025,30 €
jubilació als 63 anys	12.020,24 €
jubilació als 64 anys	9.015,18 €

Capítol VII – Condicions sindicals

Article 33. Drets sindicals

Els drets sindicals són els reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels Treballadors i Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor d'alguns dels representants i en els termes expressats en la normativa legal vigent. Així mateix es reconeix la possibilitat de formules de coordinació que els òrgans de representació del personal prevegin en el seu reglament intern.

Article 34. Mitjans per a l'acció sindical

34.1 Mitjans materials.- Els òrgans de representació podran fer ús d'una sala de reunions al Consell Comarcal de la Garrotxa, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany, exclusiu ubicat en aquesta.

34.2 Plafons d'avisos.- A cada centre de treball o dependència diferenciada, es disposarà d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu del personal o per a qüestions del personal.

34.3 Partida pressupostària.- S'habilitarà una partida econòmica per cobrir les despeses de la Comissió Laboral. Tals com desplaçaments, assistència a jornades formatives, assessoraments, etc. Es destinaran **3.000 €** a l'any per aquesta partida import que s'incrementarà segons l'IPC de Catalunya anual.

Categories professionals s'adjunten com a Annex I.