



Consorci del
LLUÇANÈS

pàg. 1 de 15

**ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL AL
SERVEI DEL CONSORCI DEL LLUÇANÈS.**

ACORD LABORAL

A Santa Creu de Jutglar, 26 de març de 2019.

D'una part:

El senyor Isaac Peraire Soler, President del Consorci del Lluçanès i en el seu nom i representació, autoritzada expressament per a aquest acte per acord del Consell General en sessió de data 1 d'octubre de 2015

I d'altra part:

Angelina Soler Sobré representant legal dels treballadors del Consorci del Lluçanès, assistida pel representant de la central sindical d'UGT, Josep Gonzalez Elez

ACORDEN

Reconèixer la competència i capacitat per a la negociació i signatura del present acord laboral marc que reguli les relacions laborals i condicions de treball dels treballadors i treballadores del Consorci del Lluçanès.

1 - Àmbit d'aplicació

Les condicions establertes en aquest document afectaran a tot el personal laboral que estigui contractat pel Consorci del Lluçanès, que és una entitat pública local amb personalitat jurídica pròpia.

2 - Vigència

Aquest acord tindrà una durada de dos anys a partir de la data de la seva signatura. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà denúncia per escrit a l'altra part amb un mes d'antelació, com a mínim, a la finalització de la vigència de l'Acord.

3 - Jornada laboral

La jornada setmanal completa és **de 37 hores i 30 minuts setmanals**.

Entre el 15 de juny i el 15 de setembre es farà horari intensiu del 80% de la jornada

Respecte a la possibilitat de realitzar la jornada setmanal de 35 hores, aquesta serà efectiva en el moment en que s'acompleixin els tres requisits següents:

- 1. Que es doni estabilitat pressupostària.**
- 2. Que existeixi superàvit en l'exercici pressupostari del Consorci.**
- 3. Que s'acompleixi la regla de la despesa que en cada moment es determini per les EE.LL.**

Amb caràcter general, l'horari de treball serà amb caràcter obligatori entre les 9 i les 14 hores, la resta de jornada fins el total estipulat en cada moment, es realitzarà de manera flexible entre les 8 i 9 hores de dilluns a divendres i de les 14 a les 18, 30 de dilluns a dijous.

En cas de plantejar un canvi substancial en l'horari de treball habitual, ja sigui per necessitats del servei o altres causes, requerirà previ acord de la direcció tècnica i el representant dels treballadors.

El Consorci es compromet a contemplar propostes de modificació horària o reducció de la jornada de treball, que per necessitats familiars o personals es puguin demanar sempre que el servei quedi garantit i prèvia resolució expressa del Comitè Executiu.

El personal que dins l'horari laboral fa una jornada ininterrompuda de cinc o més hores, gaudirà d'una pausa de trenta minuts efectius de descans computables com a temps efectiu de treball.

3.1 Hores extraordinàries

Si per necessitats del servei es treballa fora de l'horari establert, aquest temps extraordinari es podrà compensar amb temps de repòs. Les compensacions en temps de repòs es computaran segons els següents criteris:

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb una hora de descans;
- b) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturna (de les 22:00 a les 6:00 hores) es compensarà amb dues hores de descans.
- c) Una hora extraordinària efectuada en dia festiu i nocturna es compensarà amb dues hores i mitja de descans.

Quan per raons del servei comporti la pernoctació fora del domicili, es computarà com a jornada diària l'equivalent a 10 hores i tot l'excedent horari tindrà la compensació corresponent com a hores extraordinàries efectuades en dia festiu o nocturna amb els criteris establerts en el present article.

.

El temps de compensació se sol·licitarà per escrit a la direcció tècnica, i es concedirà tenint en compte les necessitats del servei, *negociant-se de forma individualitzada*. Tot i així la direcció tècnica posarà els instruments necessaris per poder dur a terme el temps de repòs. La realització d'hores extraordinàries durant cada trimestre de l'any s'hauran de recuperar fins el dia 15 del mes següent. En casos excepcionals s'estudiarà poder-les recuperar en un termini més llarg si hi ha una demanda expressa a la direcció tècnica i el servei ho permet.

4 - Conciliació vida familiar i laboral

El Consorci, en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, aplicarà en la seva integritat, el que disposa la normativa de la Generalitat, en concret el que disposa la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

5 - Calendari laboral

S'adopta el calendari oficial de festius de la Generalitat de Catalunya.

El dos dies que pertocuen com a festes locals s'establiran a principis d'any. En cas de que es prefereixi, individualment es podrà canviar la data d'aquests dos dies festius, tenint sempre en compte les necessitats dels serveis i amb el vist-i-plau de la direcció tècnica.

6 - Vacances

El període de vacances és de 22 dies laborables, o els dies que en proporció corresponguin si el temps transcorregut en la situació de servei actiu és inferior a un any.

El pla de vacances serà elaborat seguint les següents pautes:

- a) El personal laboral presentarà la sol·licitud de vacances abans del 30 de maig. Dos terços de les vacances es faran preferentment entre els mesos de juliol i agost; tot i això, i en cas que es sol·liciti, s'estudiarà la possibilitat de poder realitzar una major proporció de les vacances fora d'aquest període, sempre que el servei ho permeti.
- b) Del 30 de maig al 15 de juny la direcció tècnica elaborarà una proposta d'organització d'aquest període, atenent les sol·licituds i les necessitats dels diferents serveis.
- c) En cas de coincidència en la petició, el primer any prevaldrà el criteri de l'antiguitat i, dintre d'aquest, el fet de tenir fills en edat escolar, i pels següents anys el de l'alternança.

En cas de discrepància, la direcció tècnica en parlarà amb la representació legal dels treballadors per buscar un punt d'acord.

A banda dels dies ja indicats, tots els treballadors que acreditin antiguitat tindran els dies addicionals següents:

- 15 anys un dia addicional
- 20 anys dos dies addicionals
- 25 anys tres dies addicionals

- 30 anys quatre dies addicionals

7 - Permisos retribuïts

7.1 - Assumpte personals

Pel personal amb una antiguitat superior a l'any es concediran un màxim de 9 dies l'any de permís retribuït per assumptes personals, i per al personal amb una antiguitat inferior a l'any la proporció corresponent al temps treballat durant l'any natural, sempre que el servei ho permeti. D'aquests 9 dies, queden fixats obligatòriament el 24 i 31 de desembre i el Dijous Sant.

Per a tot el personal afectat hi haurà la possibilitat de fraccionar en hores els 6 dies d'assumptes personals no fixats obligatòriament.

En el cas que els dies 24 o 31 de desembre coincideixin en dissabte o diumenge, es concediran dos dies addicionals més d'assumptes personals als nou no fixats obligatòriament.

Igualment, gaudiran de dos dies més addicionals d'AP aquelles i aquells treballadores i treballadors que acreditin l'acompliment de sis triennis. A aquests se li afegirà un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

La petició d'aquests permisos es formularà prèviament per escrit amb 7 dies d'antelació excepte en casos d'urgent necessitat, però sempre s'haurà de garantir que el servei quedi cobert.

7.2 - Permisos

El personal del Consorci del Lluçanès podrà disposar dels següents dies, amb dret a remuneració, pels motius i temps següents (degudament justificats):

a) El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu, intervenció quirúrgica sense hospitalització, quan aquesta requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat** té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent al municipi de residència del treballador. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

b) El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu, intervenció quirúrgica sense hospitalització, quan aquesta requereixi repòs domiciliari, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat** té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent al municipi de residència del treballador. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) El **permís per 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 en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

d) El **permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat** té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

e) El **permís per trasllat de domicili** sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

f) El **permís per a exàmens** finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores als centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

g) El **permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal**, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

h) 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 i també en supòsits de discapacitat del fill, i 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 tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple.

En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el



moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut..

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 facin 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 llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

i) El **permís per adopció o acolliment internacional**, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi

l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. Els supòsits d'adopció o acolliment, pre-adoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

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

k) El **permís de paternitat** té una durada de 5 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir 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 finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat

l) El **permís per lactància** d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que 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, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitza el permís per maternitat. 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.

m) El **permís per a atendre fills prematurs** o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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



o) El **permís prenatal**, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

p) El **permís** per a dur a terme tràmits administratius en relació amb **l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu**. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o pre-adoptiu 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.

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

r) El **permís de flexibilitat horària** consisteix en l'absència del lloc de treball fins un màxim de deu hores anuals no recuperables, per a visites o proves mèdiques de cònjuges o parella, d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència, que superi les 10 primeres l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic. Les 10 primeres hores no recuperables, caldrà aportar el justificant corresponent.

s) **Per visita mèdica pròpia, el temps necessari, amb l'aportació del corresponent justificant mèdic.**

8 - Millores socials

a) En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident, degudament autoritzada i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, el Consorci del Lluçanès abonarà les prestacions que estableix la Llei General de la Seguretat Social **i les complementerà fins el 100% de les retribucions íntegres amb la inclusió de les pagues extraordinàries.**

El Consorci del Lluçanès podrà verificar l'estat de la malaltia o accident mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic propi. En cas de negativa del treballador i la treballadora als esmentats reconeixements, o si el mateix considera que el treballador i la treballadora poden desenvolupar les funcions del seu lloc de treball, determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec del Consorci del Lluçanès establerts en el primer paràgraf d'aquest article.



b) El Consorci disposarà d'una assegurança de responsabilitat civil que cobreixi els desplaçaments dels seus treballadors en horari laboral i cobertura pel personal d'atenció al públic per cassos de violència, transmissió de malalties, caigudes d'usuaris i denúncies tant dintre de l'àmbit domiciliari com institucional. Aquesta assegurança s'activarà a partir de l'1 de març del 2009.

9 - Desplaçaments

Quan, per raons de servei, el personal hagi de desplaçar-se en automòbil privat, s'indemnitzarà amb 0,24 €/km. Sempre que hi hagi combinació possible, es faran els desplaçaments amb transport públic. Si tot hi haver-hi combinació de transport públic es creu necessari realitzar el desplaçament amb vehicle propi s'haurà de demanar autorització a la direcció tècnica.

Per tal de retribuir les despeses corresponents als desplaçaments, caldrà presentar-ne el llistat indicant el dia, hora, tram i motiu del desplaçament. El període de liquidació serà mensual des del dia 15 del mes anterior fins al 15 del més en curs, i es farà arribar a la direcció tècnica el següent dia hàbil. La liquidació es farà efectiva a final del mes en curs.

Es comptabilitzarà el desplaçament o desplaçaments que s'hagi de realitzar pels diferents municipis del Lluçanès per desenvolupar el servei que es tingui assignat des de l'inici de la jornada fins la seva finalització.

En cas d'haver-se de desplaçar per un servei, reunió, visita, assistència a jornada etc. es presenten les següents situacions:

- 1) Fer un servei enmig de la jornada: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada i tornada des del lloc on correspondria desenvolupar la jornada laboral, tenint en compte els horaris i llocs establerts del personal laboral.
- 2) Fer un servei al principi de la jornada, però dins l'horari laboral:
 - a) Dins del Lluçanès: es comptabilitzarà el desplaçament de tornada del lloc del servei al lloc de treball.
 - b) Fora del Lluçanès: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de la seu del Consorci i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. **En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no la seu del Consorci, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.**
- 3) Fer un servei al final de la jornada, però dins l'horari laboral:
 - a) Dins del Lluçanès: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des del darrer lloc on s'estava treballant fins al lloc on es desenvolupi el servei.
 - b) Fora del Lluçanès: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de la seu del Consorci i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. **En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no la seu del Consorci, es**



computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

- 4) Fer un servei fora de l'horari de la jornada laboral: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada i de tornada prenent la seu del Consorci com a punt de referència.

En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no la seu del Consorci, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

- 5) Assistència a jornades de formació de tota una jornada:

a) Dins del Lluçanès: no es comptabilitzaran desplaçaments.

b) Fora del Lluçanès: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de la seu del Consorci i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. **En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no la seu del Consorci, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.**

6.) Quan per raons del servei (assistència a congressos, jornades, fires, formació, etc....) comporti la pernoctació fora del domicili habitual del/de la Treballador/a, sempre prèvia autorització del Consorci, es pagaran les despeses reals de l'estada a l'activitat corresponent, en concepte de manutenció i allotjament. Quan l'activitat no comporti despesa pel / per la treballador / a no procedirà l'abonament de les despeses. No obstant això quan es doni la situació d'assistència a aquests serveis, es computarà com a jornada diària equivalent a 10 hores; les extres tindran consideració de nocturnes o festiu.

10 - Dietes

Es pagaran dietes fins un màxim de 15€ per àpat sempre que la necessitat d'aquest sigui causat per motius laborals i/o formatius (desplaçaments a fora del Lluçanès, allargament de jornada...), extraordinaris i puntuals. Caldrà aportar els corresponents justificants.

11- Formació

El Consorci afavorirà la formació del personal i intentarà, sempre que el servei ho permeti, possibilitar l'assistència a cursos de reciclatge i formació relacionats amb el lloc de treball. Així, el Consorci pot proposar al personal la participació o assistència a cursos i jornades relacionades amb el lloc de treball que es consideri d'interès pel bon desenvolupament de la tasca professional.



Es buscarà la possibilitat de realitzar cursos de formació relacionats amb el lloc de treball com a formació contínua, facilitant canvi d'horari laboral o autorització d'assistència al curs en horari laboral, si és convenient.

Es facilitarà que els tècnics assisteixin als cursos de formació que sol·licitin sempre que estiguin relacionats amb el lloc de treball o projectes que es desenvolupen, valorant la possibilitat de pagar la matrícula des del Consorci en funció de la disponibilitat pressupostària.

La proposta d'assistència a una jornada, seminari o curs formatiu es sol·licitarà per escrit a la direcció tècnica, la qual en donarà el vist-i-plau tenint en compte el contingut del curs i les necessitats del servei, i d'acord amb la representació legal dels treballadors.

També des del Consorci s'informarà de tots els cursos i jornades que en tingui coneixement.

12.- Condicions econòmiques.

Els increments retributius del personal al servei del Consorci del Lluçanès, serà el que s'estableixi a la Llei Pressupostos generals de l'Estat per cada exercici pressupostari. No obstant això, serà objecte de negociació l'aplicació dels increments retributius tal i com Determina l'art. 37 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

13 - Drets sindicals

Es crea una comissió paritària del Present Acord formada per la persona representant del personal laboral i un/a representant del Consorci. La persona representant de les treballadores i treballadors tindrà els drets i prerrogatives que estableix l'Estatut dels Treballadors.

La representació de personal del Consorci, gaudirà del crèdit horari mensual que en cada moment estigui establert per la normativa reguladora de la mateixa i que en l'actualitat es de 15 hores mensuals. El seu gaudi serà comunicat per /per la Representant de les treballadores i treballadors amb una antelació de 48 hores. No serà necessària aquesta antelació en la comunicació del gaudi del crèdit horari quan concorrin raons urgents que facin impossible la comunicació.

14 - Salut Laboral

El Consorci es compromet a desenvolupar plans específics de salut laboral adequats a cada lloc de treball i col·lectiu. Es donarà un mínim de formació anual de 8 hores. Aquests plans tindran especial menció a l'ergonomia dels llocs de treball i a la prevenció de l'estrès. Parant atenció especial als col·lectius amb factor de risc alt. *Un cop cada 2 anys es farà una revisió mèdica voluntària a tots els treballadors del Consorci.*

Clàusula addicional

Dins el període de durada de l'esmentat Acord les parts manifesten la intenció de tancar una catalogació i valoració dels llocs de treball, d'acord entre el Consorci i la representació legal del personal laboral.



Un cop signat el present acord les dues parts es comprometen en el període d'un mes d'iniciar la catalogació dels llocs de treball.

En tot moment el consorci es compromet a informar puntualment als representats dels treballadors i a participar en el procés.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL.

En tots els aspectes no recollits en el present acord, serà d'aplicació el que estableix l'acord de condicions per als empleats públics de municipis de menys de 20.000 habitatges per als anys 2015-2017, així com les seves actualitzacions posteriors dutes a terme.

ANNEX I ESCOLA DE MÚSICA I ARTS DEL LLUÇANÈS. (EMAL)

El Present Annex de l'EMAL, es part integrant del present conveni, i la seva finalitat es adequar les particularitats de l'activitat del servei que presta l'Escola de Música i Arts a les disposicions del present conveni col·lectiu.

Art 1.- Jornada laboral.

- 1 La jornada laboral serà la que estigui estipulada per a la resta del Consorci. En el cas que es donin les condicions per a l'aplicació de la jornada de 35 hores, aquesta reducció mai anirà en detriment de les hores lectives.
- 2 La jornada laboral estarà composta per hores lectives i no lectives.
- 3 Les hores lectives, sempre tindran el caràcter de presencials; i les no lectives seran presencials aquelles destinades a la realització de la programació dels cursos, els concerts, els desplaçaments, les tutories amb els pares i mares i els Claustres de professors. La resta d'hores destinades a la preparació de classes i activitats docents seran no presencials.
- 4 Els llocs de treball de Direcció de l'Escola de Música del Consorci (Direcció i Cap d'Estudis) tindran una dedicació a les tasques d'organització, coordinació i d'administració que estaran incloses dins de les hores no lectives de caràcter presencial, que comportaran un complement salarial de coordinació i direcció, destinat a retribuir la major responsabilitat en el desenvolupament de les seves funcions.

Art. 2.- Dedicació horària.

En l'actualitat la dedicació horària de les 37 hores i 30 minuts, per una contractació a temps complet, es distribuirà segons la taula adjunta.

	Hores lectives	Hores no lectives	
Categoria professional		Presencials	No presencials
PROFESSOR/A	20	7,5	10

Art. 3.- Flexibilitat horària.

Sens perjudici de l'obligatorietat, i per tant la no possibilitat d'aplicar la flexibilitat horària en les hores lectives, la resta d'horari presencial tindrà caràcter flexible amb la finalitat d'afavorir les reunions de coordinació, de tutoria amb els pares i mares, així com la celebració de claustres i altres activitats com jornades de portes obertes, etc....

Art. 4.- Compensació dels serveis extraordinaris.

Donada la idiosincràsia de l'activitat que es duu a terme a l'Escola de música, la compensació de les hores extraordinàries, amb les compensacions que es determinen en el Conveni col·lectiu, es retornaran en forma de descans compensatori durant el mes de juliol.

Art. 5.- Realització dels dies d'assumptes personals i les festes locals.

Amb la finalitat de que el servei que es presta a l'Escola de Música tingui la continuïtat desitjable i que el servei es vegi el menys distorsionat possible, els dies d'assumptes personals contemplats en el Conveni col·lectiu, es realitzaran igualment en el mes de juliol.

Pel que fa a les dues festes locals, donada la disparitat de festius de l'àmbit d'actuació de l'Escola de Música del Consorci, pel que fa a les festes locals, els dos dies resultants també es realitzaran en el mes de juliol.

Amb la finalitat d'establir l'equivalència en hores dels dies aquí contemplats, cada dia equival a 7,5 hores per a contractacions a temps complert. En contractacions a temps parcials la compensació serà proporcional a la jornada contractada a temps parcial.

I, en prova de conformitat, ambdues parts signen el present conveni, a la localitat i en la data esmentada, per duplicat i a un sol efecte.

Sr. Isaac Peraire Soler
President
CONSORCI DEL LLUÇANÈS

Angelina Soler Sobré
Representants dels/de les treballadors/es
CONSORCI DEL LLUÇANÈS

Josep Gonzalez Elez
Representant de la central sindical d'UGT



Consorci del
LLUÇANÈS