

Núm. 11231

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'organisme autònom de la Diputació de Girona, Xarxa Local de Municipis Gironins, XALOC (codi de conveni núm. 17100102142013)

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'organisme autònom de la Diputació de Girona, Xarxa Local de Municipis Gironins (XALOC), subscrit, d'una banda, pels representants de la Xarxa Local de Municipis Gironins i de l'altra, pels dels empleats públics, el dia 30 d'abril de 2013, i d'acord amb el que estableixen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent en sessió de data 9 de juliol de 2013, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'organisme autònom de la Diputació de Girona, Xarxa Local de Municipis Gironins, XALOC (codi de conveni núm. 17100102142013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 3 d'octubre de 2013

Ferran Roquer i Padrosa
Director dels Serveis Territorials, en funcions

Transcripció del text original signat per les parts
Acord/conveni de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'organisme autònom de la Diputació de Girona, Xarxa Local de Municipis Gironins, XALOC.

Capítol 1: Disposicions generals

Article 1.- Determinació de les parts

Aquest Pacte ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'organisme autònom de la Diputació de Girona, Xarxa Local de Municipis Gironins i la Junta de personal i el Comitè d'empresa de l'organisme.

Article 2.- Àmbit personal i funcional

Aquest Pacte és d'aplicació general a tot el personal sotmès al règim de dret administratiu i laboral de l'organisme en virtut del que disposa l'acord adoptat en la sessió de la Mesa de negociació de 29 de maig de 2012 per la direcció de l'organisme i els representants dels treballadors designats per l'organització sindical CATAAC-IAC.

S'aplicaran les condicions laborals dels funcionaris a tots els empleats respectant els mínims previstos a l'Estatut dels Treballadors.

Article 3.- Vigència

3.1.- Aquest Pacte entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2017. A partir d'aquesta data, serà prorrogable, tàcitament, per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia per part de l'organisme o de l'organització sindical signant, dins el termini d'un mes, abans de la finalització del seu període de vigència.

3.2.- Les condicions pactades en aquest Pacte formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

3.3.- Si durant la vigència d'aquest Pacte es produeixen canvis normatius que afectin a alguna de les seves parts, aquestes seran objecte de tractament individualitzat, de conformitat amb el que preveu la normativa relativa a la participació del personal al servei de les administracions públiques, i dins l'àmbit de les competències pròpies de l'organisme.

Article 4.- Comissió de seguiment

4.1.- Es constituirà, pels signants d'aquest Pacte, una Comissió paritària de seguiment, en un termini màxim de 15 dies a partir de la data de la seva entrada en vigor.

Aquesta Comissió és un instrument primordial per efectuar l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació del Pacte i per harmonitzar les interpretacions i la casuística que pugui sorgir en el seu desenvolupament.

4.2.- Competències de la Comissió

Corresponen a la Comissió les competències següents:

- Vigilar el compliment dels continguts del Pacte.
- Estudiar i proposar la resolució, si s'escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels seus continguts com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes.
- Fer el seguiment i el control dels resultats de la seva aplicació.

4.3.- Règim de funcionament

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari dos cops l'any, i amb caràcter extraordinari, quan així ho sol·liciti alguna de les parts.

4.4.- Aquesta Comissió es dotarà dels mitjans materials i humans necessaris per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

Article 5.- Condicions més beneficioses i garantia "ad personam"

Aquest pacte no afectarà 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 per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o el laboral.

Capítol 2: Jornada i règim de treball

Article 6.- Jornada i horari

La jornada setmanal ordinària és de 37,5 hores i la seva distribució horària és la següent:

a) Norma general:

Horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores, i una tarda amb una permanència de 2'5 hores, amb un descans mínim de 30 min.

El temps que resta de la jornada diària es podrà realitzar de dilluns a divendres de 7.30 a 19h.

La jornada diària total no podrà superar les 9 hores i 30 minuts.

Aquest horari estarà supeditat a les necessitats dels serveis i organitzatives i d'acord amb l'opció que anualment efectui el personal. En casos excepcionals, degudament justificats i amb el vistiplau del responsable de l'àrea es podrà sol·licitar un canvi d'aquest horari.

b) Horari especial:

El personal que presta serveis d'assistència comptable i altres àrees que prestin servei d'atenció telefònica continuada durant tota la jornada, el dia que hagi de fer la jornada de tarda la realitzarà de les 15 a les 18.30 hores, i en conseqüència per aquest dia, la jornada de matí la realitzarà de 8 a 14 hores.

c) Horari d'estiu: de 15 de juny a 15 de setembre, 7hores i mitja a realitzar de 7.30 a les 15:30h, per tot el personal de XALOC.

d) El personal que ocupa les places d'auxiliars de servei de l'organisme realitzarà l'horari següent:

de 7.30 a les 15h o de 8.30 a 16h. En el període de vacances d'aquests treballadors l'horari a realitzar per qui estigui treballant serà de 7.30 a 15h. Així mateix, quan un dels dos auxiliars de serveis estigui en situació de permís personal, en períodes

no corresponents al període estival, s'haurà de cobrir el servei des de les 7.30 a les 16h. En ambdós supòsits s'aplicaran les compensacions horàries que corresponguin.

El personal que du a terme una jornada igual o superior a sis hores diàries disposa, durant la seva jornada de treball, d'una pausa de trenta minuts computable com de treball efectiu. La pausa es gaudeix durant l'horari de permanència obligatòria i, amb caràcter general, entre les 10 i les 12 hores, amb la garantia, en tot cas, que els serveis quedin permanentment coberts.

Article 7.- Control de presència

El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'Organisme, i s'efectua mitjançant els sistemes de control horari que estableixi la Gerència de l'organisme.

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.

Els caps de cada àrea, departament o unitat orgànica hauran de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal adscrit al seu servei, departament o unitat.

L'àrea d'Administració i Organització efectuarà periòdicament un recompte de les faltes de puntualitat i de les absències injustificades i promourà les accions oportunes.

Article 8.- Calendari laboral

Cada any es fixarà el calendari laboral amb l'acord dels representants dels empleats i es comunicarà abans del 15 de gener a tot el personal.

Seràn festius amb caràcter general els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya.

A més, seràn festius els dos dies de festa local de Girona per als empleats públics dels centres de treball situats a aquesta ciutat i per als empleats públics dels centres de treball de fora de Girona, les festes locals seràn les dues de la població on estigui establert el centre de treball.

A més, serà festiu per a tots els empleats públics la diada de Santa Rita (22 de maig), patrona dels empleats de l'administració local, el dia 24 i el dia 31 de desembre, en que les dependències de XALOC romandran tancades. Si qualsevol d'aquest dies cau en dissabte, diumenge o festiu, es compensarà en un altre dia a determinar en la negociació del calendari laboral anual.

Així mateix, el calendari laboral incorporarà cada any natural com a màxim 1 dia més de permís, o els que la normativa aplicable permeti, quan alguna o algunes festivitats laborals de l'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i que no estigui substituït per l'Estat o la Comunitat Autònoma coincideixi amb dissabte.

Durant la vigència del present Pacte el 5 de gener (vigília de Reis), el dijous sant, el 23 d'abril (Sant Jordi), el 28 d'octubre (vigília de Sant Narcís) per a les oficines de Girona i Salt, per a la resta d'oficines el dia anterior a la festa major; en caràcter general es finalitzarà la jornada laboral a les 14 hores, en els horaris laborals de 8 a 15 hores, o una hora abans en els altres horaris. Si la Direcció de XALOC, per necessitats del servei, creu convenient no finalitzar la jornada laboral una hora abans, haurà d'informar de forma motivada als Delegats i posteriorment a la resta de personal.

Article 9.- Vacances

Tot el personal té dret a unes vacances d'una durada de 22 dies laborables, o els que s'estableixi en la normativa aplicable, entenent-se com a tals de dilluns a divendres, durant cada any de servei actiu, o la part proporcional que correspongui si el temps treballat és menor.

Les vacances es gaudiran sempre dins l'any natural (excepte en els casos de maternitat que podran gaudir-se un cop finalitzat el permís de maternitat, encara que hagi sobrepassat l'any natural). Es realitzaran en un sol període o en fraccions. Les fraccions no podran ser inferiors a una setmana natural.

Dels 22 dies de vacances, 7 dies es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre que els serveis quedin coberts.

Cas d'existir coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà dins de cada unitat de forma consensuada i rotatòria, iniciant la rotació per l'empleat de més antiguitat.

El calendari o Pla de vacances inclourà obligatòriament les dates en què gaudirà cada empleat de tots els dies de vacances que li corresponguin, a excepció dels que es puguin gaudir individualment, i haurà d'estar aprovat per l'organisme i comunicat als empleats abans del dia 30 d'abril, per a la qual cosa l'Àrea d'Administració i Organització demanarà a cada unitat o dependència, amb antelació suficient, que remeti la distribució dels respectius torns, i comprovarà que es compleixin els criteris establerts en el present article i que els serveis quedin coberts adequadament. En cas que es vulgui gaudir de vacances abans de l'aprovació del calendari o pla de vacances, es podran demanar individualment i s'autoritzaran pel cap corresponent prèvia aprovació de Gerència. Els treballadors podran sol·licitar modificacions posteriorment a l'aprovació del Pla de vacances, que seràn aprovades un cop informades pels respectius caps.

Gerència, o l'òrgan a qui aquest li delegui, a proposta del director de cada àrea, aprovarà i comunicarà als empleats el Pla de vacances.

Cap empleat de l'organisme no podrà iniciar el període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. Les vacances s'interrompen pel fet que, durant aquestes, l'empleat que les gaudeix causi baixa per malaltia o accident.

Capítol 3. Permisos i llicències

Com a regla general, per poder gaudir dels permisos, llicències o de les reduccions de jornada, caldrà efectuar petició prèvia a l'àrea d'administració i Organització bé mitjançant el model d'instància corresponent o bé per via telemàtica i aportar la justificació oportuna, llevat que es permeti obviar-la per raons de certesa o evidència de la causa que ha originat la petició.

No obstant això, en els casos dels permisos que es relacionen a continuació, caldrà efectuar igualment la petició esmentada, però no serà necessari fer-ho amb caràcter previ, ateses les circumstàncies que concorrin en cada cas concret:

- Pel naixement d'un fill.
- Per la mort del cònjuge, parella de fet, fills, pares i sogres.
- Per la mort de germans i altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Per accident, intervenció quirúrgica o internament en centre hospitalari o malaltia greu del cònjuge, fills, pares, sogres o persones amb les quals es convisqui.
- Per accident, intervenció quirúrgica o internament en centre hospitalari o malaltia greu de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Per maternitat en cas de part.
- Per violència de gènere

La relació de permisos, llicències i reduccions de jornada vigents es publicarà a l'apartat corresponent del Portal de l'empleat que l'organisme mantindrà actualitzat.

Article 10.- Permisos retribuïts i amb justificació

a) Per naixement, adopció o acolliment d'un fill: 5 dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, s'amplia a 10 dies si es tracta de dos fills i a 15 dies si són tres o més.

b) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

c) Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

d) Permís per intervenció quirúrgica o internament en centre hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables

e) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Per trasllat amb canvi de residència fins a 4 dies en funció de la distància i si la unitat familiar és de més o menys membres.

f) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud quan coincideixin amb l'horari de treball, o a oposicions per accés a l'administració pública durant els dies que tinguin lloc.

g) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Es considera deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser dut a terme mitjançant representant i la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.

Pel que fa als deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral s'entendran els supòsits que es relacionen tot seguit:

1. Per a visites o proves mèdiques pròpies, d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o persones amb les que es convisqui.
2. Per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

3. Per atendre situacions imprevistes relacionades amb l'atenció de fills o pares o parella relacionades amb la salut amb un màxim de tres dies l'any i amb justificació documental que ho acrediti.

h) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, a judici de l'organisme: El temps de la seva durada.

i) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini, el temps establert a la legislació vigent en aquesta matèria.

j) Per matrimoni o unió de fet, quinze dies naturals consecutius a gaudir dins el termini d'un any des del casament o l'inici de la convivència.

k) Permís per matrimoni d'un familiar

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.

l) Per maternitat en el cas de part: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part múltiple i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors, en els termes que seguidament s'especifiquen.

El permís per maternitat en el cas de part es distribueix a opció de l'empleada interessada i pot començar abans o immediatament després del part, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors a la data del part, atès que són de descans obligatori per a la mare.

En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva, l'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de la totalitat o si s'escau, de la part que resti de permís.

L'ampliació de dues setmanes d'aquest permís, en el supòsit de discapacitat del fill, en el cas que ambdós progenitors treballin, es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

En cas de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el permís per part de 16 setmanes ininterrompudes (ampliable en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple), en els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nou-nat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, s'amplia tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

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.

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

En el supòsit de mort del fill, el període de permís no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor o progenitora tindrà dret a gaudir del permís de maternitat pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb el gaudi del permís per paternitat regulat en aquest mateix article del present acord-conveni.

Es podrà gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin, i en el cas de la mare només a partir de la sisena setmana posterior al part. 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.

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.

Sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el permís per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de forma simultània o bé successiva amb el de la mare, i sempre que en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare no comporti un risc per a la seva vida.

L'altre progenitor o progenitora pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a 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 o aquella 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.

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

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes i es garanteix la plenitud de drets econòmics de l'empleada, i si s'escau, de l'altre progenitor o progenitora empleat públic durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret de percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats que hagin fet ús del permís de maternitat per part tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència

m) Permís per maternitat en cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors, en els termes que seguidament s'especifiquen:

El còmput del termini es compta a elecció de l'empleat o empleada, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple o en el cas de discapacitat del menor adoptat o acollit.

L'ampliació de dues setmanes d'aquest permís, en el supòsit de discapacitat del fill, en el cas que ambdós progenitors treballin, es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

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.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a 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.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin. La manera en què es distribueix el temps de serveis requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

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.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a sis 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 pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en el present epígraf d'aquest acord-conveni, són els que estableixi la legislació civil aplicable a Catalunya i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes i es garanteix la plenitud de drets econòmics de l'empleada, i s'escau, de l'altre progenitor o progenitora empleat públic durant tot el període de durada del permís, i, si procedeix, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats que hagin fet ús del permís per adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període del permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

n) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador/a té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

o) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La treballadora o el treballador també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

p) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part per part de les empleades embarassades.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats 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.

Les parelles que optin 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.

q) 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 durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill, previst en el present acord-conveni o des de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi el permís de maternitat o bé a comptar des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, a l'adopció o a l'acolliment, sempre que tingui la guarda legal de l'infant, tant si l'altre progenitor o progenitora treballa com si no.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos de maternitat per part i per adopció o acolliment.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

En el supòsit de part, el gaudi d'aquest permís correspon en exclusiva a l'altre progenitor, amb excepció del progenitor o progenitora d'una família monoparental, que si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

En el supòsit d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el permís de maternitat en cas d'adopció o acolliment el gaudeixi en la seva totalitat un dels dos progenitors, el dret al permís de paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

L'empleat o empleada interessat haurà de comunicar l'exercici d'aquest dret, amb la deguda antelació, al departament de recursos humans de l'organisme, en el termini d'un mes.

En cas que coincideixi en la mateixa persona el dret a gaudir del permís de paternitat i del permís per atendre un fill menor de nou mesos, no varia la data d'inici del còmput d'aquest últim permís que es manté en tot cas a partir de la finalització del permís de maternitat.

El temps transcorregut durant el gaudi d'aquest permís es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de l'empleat que el gaudeixi durant tot el període de durada del permís i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats que hagin fet ús del permís per paternitat tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

r) Permisos per situacions de violència de gènere:

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

També poden gaudir d'una reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

s) Per raons de guarda legal, quan l'empleat públic tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el l'empleat públic que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

t) Les persones que tinguin cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, les que tinguin 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 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.

u) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat 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 ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 11.- Permisos retribuïts sense justificació

a) Per assumptes particulars, tres dies.

El període anual, a efectes del gaudi d'aquest permís s'entendrà entre l'1 de gener i el 15 de gener de l'any següent. No obstant això, l'empleat que no hagi pogut gaudir d'algun dels dies de permís, per necessitats del servei, podrà gaudir-ne, com a màxim, fins al 31 de gener de l'any següent.

Aquests dies de permís per assumptes particulars es podran fraccionar per hores.

Els empleats públics de l'organisme no podran acumular aquests dies o hores de permís per assumptes particulars als dies de vacances.

Si es gaudeixen dies de vacances "independents" si que s'hi podran acumular dies o hores d'assumptes particulars.

Article 12.- Permisos sense retribució (només per al personal fix)

a) Per atendre el cònjuge o persona amb qui es formi parella i familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

Es poden concedir permisos sense retribució per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

L'organisme Xaloc cotitzarà a la Seguretat Social pel treballador que es trobi en aquesta situació pel temps que duri el permís.

b) Per assumptes propis:

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada dels quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

La concessió d'aquestes llicències se subordinarà a les necessitats del servei.

L'organisme Xaloc cotitzarà a la Seguretat Social per l'empleat que es trobi en aquesta situació pel temps que duri.

c) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sense que hi hagi interès propi de l'organisme Xaloc per fer aquests estudis.

Article 13.- Flexibilitat horària per motius de conciliació de la vida familiar i laboral

Es podrà fer ús de la flexibilitat horària, en el marc de les necessitats del servei, en els següents supòsits:

a) Els empleats que tinguin al seu càrrec persones grans, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial o que tinguin la guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, així com qui tingui al seu càrrec un familiar amb malaltia greu fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de la jornada que tinguin establerta.

b) Els empleats que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, podran disposar de dos hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com altres centres específics on la persona amb discapacitat rebí atenció.

c) Els empleats que tinguin fills amb discapacitat tindran dret a absentar-se del treball pel temps indispensable per assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari, d'integració o d'educació especial, on rebi atenció, tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

d) S'autoritzarà amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dos hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i també en els casos de famílies monoparentals en els supòsits següents:

- 1) Per atendre el cònjuge o persona amb qui es formi parella i familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- 2) Per a l'empleat que enviudi i tingui al seu càrrec fills en edat escolar

Per poder gaudir d'aquesta flexibilitat horària, caldrà efectuar petició prèvia que serà autoritzada o denegada per Gerència, aportant l'interessat/da la justificació relativa a trobar-se en algun dels supòsits esmentats.

En el cas que dos empleats de XALOC siguin cònjuges o membres d'una parella estable, només un d'ells pot exercir aquest dret pel mateix subjecte causant.

Els empleats que tinguin major dedicació o qualsevol reducció horària per altres motius no es podran acollir a aquesta flexibilitat.

Article 14.- Indisposicions i baixes laborals

S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. La durada màxima de la indisposició serà fins a tres dies naturals següents.

En els casos d'absència durant una part o la totalitat de la jornada diària per causa de malaltia o accident sense que s'hagi expedit comunicat mèdic de baixa, caldrà avisar al superior jeràrquic, de manera immediata, i un cop incorporat, l'empleat haurà de justificar l'absència presentant el justificant d'assistència mèdica.

En cas d'incomplir l'obligació de presentació dels justificants de l'absència, si aquesta absència no es recupera dins dels 20 dies següents a l'absència, es reduiran en proporció les retribucions corresponents.

No obstant, el descompte en nòmina no serà d'aplicació a 4 dies d'absència al llarg de l'any natural dels quals només tres poden ésser consecutius, tot i que aquests dies caldrà igualment justificar-los.

S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de tres dies d'indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a tal (incapacitat temporal). La baixa caldrà que sigui justificada amb la presentació del comunicat mèdic oficial estès per facultatiu de la Seguretat Social, i la confirmació de la mateixa s'haurà de presentar cada setmana.

Article 15.- Incapacitat temporal

Les prestacions que percebrà el personal de l'organisme que es trobi en situació d'incapacitat temporal seran les següents:

- a) Quan la situació d'incapacitat derivi de contingències comunes, es reconeixerà un complement retributiu equivalent a:
1. El 50% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, durant els tres primers dies d'incapacitat temporal per contingències comunes.
 2. El 15% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa entre el quart i el vintè dia de la incapacitat temporal per contingències comunes.
 3. El 25% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, a partir del vint-i-unè dia de la incapacitat temporal per contingències comunes.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, es reconeixerà un complement retributiu del 25% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, a partir del primer dia de la incapacitat temporal per contingències professionals.

Els empleats públics que en data 15 de juliol de 2012 ja es trobaven en situació d'incapacitat temporal no els serà d'aplicació aquesta nova regulació mentre romanguin en aquesta situació, sinó que els serà d'aplicació la normativa anterior.

Els supòsits excepcionals que s'hauran de justificar degudament, amb certificats o informes mèdics, pels quals es reconeixerà un complement, fins a arribar al cent per cent de les retribucions que l'empleat hagués percebut durant el mes anterior a la incapacitat, són els que tot seguit es relacionen:

- Situació d'incapacitat temporal que derivi de contingències professionals.
- Situació d'incapacitat temporal per hospitalització derivada de contingències comunes.
- Situació d'incapacitat temporal per intervenció quirúrgica derivada de contingències comunes.
- Situació d'incapacitat temporal directament derivada de l'embaràs.
- Situació d'incapacitat temporal directament derivada de violència de gènere.
- Situació d'incapacitat temporal derivada de malalties considerades greus incloses en l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per l'aplicació i desenvolupament en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica, per atenció de fills menors, afectats per càncer o una altra malaltia greu, o normativa que legalment la substitueixi.
- Situació d'incapacitat temporal derivada de malalties oncològiques.

Article 16.- Excedències

Es regiran per la normativa aplicable en cada moment, i la relació es publicarà a l'apartat corresponent del Portal de l'empleat que l'organisme mantindrà actualitzat.

El personal fix de l'organisme podrà ser declarat en situació d'excedència d'acord amb les modalitats següents:

Personal funcionari

a) Excedència voluntària per interès particular. Requisits:

- Haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant un període mínim de 5 anys immediatament anteriors a la sol·licitud.
- S'estableix un període mínim de 2 anys de permanència en aquesta situació.
- Subordinada a les necessitats del servei.
- No es pot donar aquesta situació si hi ha instruït un expedient disciplinari al funcionari que ho sol·liciti.
- No es meriten retribucions, ni computa el temps en aquesta situació a efectes de triennis, ascensos, drets de seguretat social.
- Es declara d'ofici quan finalitza la causa que dóna lloc a una altra situació administrativa diferent de la del servei actiu i el funcionari no sol·licita el reingrés dins de termini.

b) Excedència per agrupació familiar o manteniment de la convivència:

Es podrà concedir l'excedència voluntària per agrupament familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol Administració Pública durant el període establert per als funcionaris quan el seu cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com funcionari de carrera o com laboral fix en qualsevol de les Administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenguin o estiguin vinculats a aquestes, en els òrgans constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com de la Unió Europea o en Organismes Internacionals.

Els que es trobin en situació d'excedència voluntària per agrupament familiar no meritaren retribucions, ni computarà el temps en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la seguretat social que els sigui d'aplicació.

c) Excedència voluntària per cura de fill/a o familiar. Es regulen dos supòsits:

La cura de fills, per naturalesa, adopció o acolliment.

La cura de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

- La durada serà: 3 anys per la cura de fill, des del naixement, resolució administrativa o judicial, i per la cura de familiar mínim 3 mesos i màxim 3 anys.
- Hi ha reserva de lloc de treball mentre duri aquesta situació.
- És una situació ampliable als funcionaris interins.
- El temps de permanència en aquesta situació computa a efectes de triennis, carrera i drets de seguretat social.
- El període d'excedència és únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant dóna lloc a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posa fi al que venia gaudint.
- Si dos funcionaris generen el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, l'Administració Pública podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.
- Aquestes excedències són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
- Si finalida la causa que ha originat la situació, la persona no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
- Els funcionaris tenen dret a participar en els cursos de formació que convoqui la seva Administració Pública durant el període de permanència en aquesta situació administrativa.
- El personal laboral queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquestes excedències.

d) Excedència per raó de violència de gènere:

- No cal haver prestat període mínim de serveis previs ni s'exigeix una permanència.
- Durant tot el període computa a efectes d'antiguitat, triennis i drets seguretat social.
- Dret a retribució íntegra els dos primers mesos.
- L'administració haurà de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes des del finiment per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.
- S'hi poden acollir les treballadores interines.

e) Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball:

- Durada mínima 1 any màxim 3 anys.
- Dret a reserva de lloc de treball i còmput del temps a efectes de triennis i grau personal.

- Impedeix ocupar llocs al sector públic sota qualsevol relació funcional o laboral.

f) Excedència voluntària per incompatibilitat:

- No comporta reserva de lloc de treball ni destí.
- El reingrés no s'efectua de forma automàtica.
- El reingrés s'efectuarà per vacant dotada pressupostàriament a través d'algun dels dos mecanismes següents: Participació a convocatòries a través de concurs o lliure designació, sempre que es compleixin els requisits generals de la convocatòria i obtinguin un destí conforme als mèrits que s'estableixin. Per adscripció provisional sempre que el funcionari compleixi amb els requisits necessaris per ocupar-la.

El dret preferent a reingressar no està limitat temporalment, donat que no hi ha límits màxims de permanència en situació d'excedència per incompatibilitat.

Personal laboral

a) Excedència voluntària per interès particular. Requisits:

- Haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant un període mínim de 5 anys immediatament anteriors a la sol·licitud.
- S'estableix un període mínim de 2 anys de permanència en aquesta situació.
- Subordinada a les necessitats del servei.
- No es pot donar aquesta situació si hi ha instruït un expedient disciplinari a l'empleat públic que ho sol·liciti.
- No es meriten retribucions, ni computa el temps en aquesta situació a efectes de triennis, ascensos, drets de seguretat social.
- Es declara d'ofici quan finalitza la causa que dona lloc a una altra situació administrativa diferent de la del servei actiu i l'empleat públic no sol·licita el reingrés dins de termini.

b) Excedència voluntària per cura de fill/a o familiar. Es regulen dos supòsits:

La cura de fills, per naturalesa, adopció o acolliment.

La cura de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

- La durada serà: 3 anys per la cura de fill, des del naixement, resolució administrativa o judicial, i per la cura de familiar mínim 3 mesos i màxim 3 anys.
- Hi ha reserva de lloc de treball mentre duri aquesta situació.
- És una situació ampliable als empleats públics interins.
- El temps de permanència en aquesta situació computa a efectes de triennis, carrera i drets de seguretat social.
- El període d'excedència és únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant dona lloc a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posa fi al que venia gaudint.
- Si dos empleats públics generen el dret a gaudir-la pel mateix subjecte causant, l'Administració Pública podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.
- Aquestes excedències són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
- Si finalitza la causa que ha originat la situació, la persona no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
- Els empleats públics tenen dret a participar en els cursos de formació que convoqui la seva Administració Pública durant el període de permanència en aquesta situació administrativa.
- El personal laboral queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquestes excedències.

c) Excedència per raó de violència de gènere:

- No cal haver prestat període mínim de serveis previs ni s'exigeix una permanència.
- Durant tot el període computa a efectes d'antiguitat, triennis i drets de seguretat social.
- Dret a retribució íntegra els dos primers mesos.
- L'administració haurà de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes des del finiment per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.
- S'hi poden acollir les treballadores interines.

d) Excedència voluntària per incompatibilitat:

- No comporta reserva de lloc de treball ni destí.
- El reingrés no s'efectua de forma automàtica.
- El reingrés s'efectuarà per vacant dotada pressupostàriament a través d'algun dels dos mecanismes següents: Participació a convocatòries a través de concurs o lliure designació, sempre que es compleixin els requisits generals de la convocatòria i obtinguin un destí conforme als mèrits que s'estableixin. Per adscripció provisional sempre que l'empleat públic compleixi amb els requisits necessaris per ocupar-la.

El dret preferent a reingressar no està limitat temporalment, donat que no hi ha límits màxims de permanència en situació d'excedència per incompatibilitat.

Capítol 4. Plantilla de personal i relació de llocs de treball, promoció professional i carrera administrativa

Article 17.- Organització del treball

L'organisme de conformitat amb la legislació vigent i en concret amb l'article 37 de l'EBEP, i en relació amb les seves competències com a organisme autònom de la Diputació de Girona, adoptarà les decisions que afectin les seves potestats d'organització, en el benentès que quan les conseqüències d'aquestes decisions tinguin repercussió sobre les condicions de treball dels empleats es tindran en compte les organitzacions sindicals legitimades per a la negociació col·lectiva.

Article 18.- Plantilla

La plantilla del personal al servei de l'organisme respondrà als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i contindrà la totalitat de les places de funcionaris, de personal laboral i de personal de confiança o eventual als efectes de la seva quantificació pressupostària.

L'organisme té la facultat de crear, de modificar o d'amortitzar places, amb la intervenció dels representants dels empleats prevista a la legislació vigent. La creació de noves places s'efectuarà sobre la base de la seva efectiva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna o el concurs de trasllats.

Article 19.- Relació de llocs de treball

L'organisme elaborarà una relació de llocs de treball per determinar les funcions, els requisits i les funcions de cada lloc de treball. Aquesta relació especificarà per a cada lloc les determinacions següents:

- 1.- Denominació del lloc de treball.
- 2.- Relació jurídica (funcionari, laboral o eventual).
- 3.- Grup de classificació professional.
- 4.- Cos o escala, en el cas del personal funcionari.
- 5.- Categoria professional i règim jurídic aplicable, en el cas del personal laboral.
- 6.- Enquadrament orgànic.
- 7.- Tipus de lloc (comandament, lloc singular, lloc base).
- 8.- Sistema de provisió.
- 9.- Per als casos determinats en l'article 50 de la Refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, cal especificar els sistemes d'accés (selecció per concurs amb caràcter excepcional, només per a places especials dels Grups A1 i A2).
- 10.- Nivell del complement de destinació del lloc de treball.
- 11.- Retribucions complementàries:
 - Complement de destinació que tingui assignat el lloc de treball.
 - Complement específic del lloc de treball, si s'escau.
- 12.- Característiques essencials del lloc, incloent, si s'escau, les funcions específiques atribuïdes.
- 13.- Requisits exigits per ocupar el lloc de treball, tals com titulació acadèmica i formació específica necessàries per al correcte desenvolupament del lloc o condicions particulars que es considerin rellevants en el contingut del lloc o en el seu desenvolupament.

Si hi ha algun lloc polivalent:

 - S'han de determinar els períodes temporals corresponents.
 - Les condicions generals de selecció han de comprendre els requisits exigibles per exercir les diferents funcions assignades al lloc de treball.
- 14.- Requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball, mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.

La modificació de la relació de llocs de treball serà negociada amb els representants dels empleats públics, d'acord amb la legislació vigent.

Article 20.- Classificació i valoració dels llocs de treball

La classificació i valoració dels llocs de treball es realitzarà en funció del que disposa la normativa aplicable i serà objecte de negociació prèviament a la seva aprovació.

A aquests efectes existirà una comissió paritària específica formada per representants del personal i de l'organisme. Cadascuna de les parts podrà comptar amb l'assistència d'un assessor i podran incorporar-hi els tècnics corresponents. Les reunions de la comissió s'han de realitzar a petició de qualsevol de les parts.

Els empleats públics que percebin retribucions superiors a les previstes per al seu lloc de treball segons el resultat de la valoració de llocs de treball, tindran la diferència entre la retribució realment percebuda i la catalogada que s'imputi com a complement personal, amb caràcter consolidat.

Tot això sense perjudici del compliment obligat de la normativa pressupostària estatal que sigui aplicable amb caràcter obligat sobre despeses de personal.

Article 21.- Categories professionals

Les categories professionals dels empleats de l'organisme s'agruparan segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

Grup A: Subgrup A1: titulat superior o assimilat

Subgrup A2: titulat de grau mig/diplomat o assimilat

Grup B: Tècnic superior

Grup C: Subgrup C1: titulat batxiller o tècnic

Subgrup C2: titulat en educació secundària obligatòria

Grup E: Agrupacions professionals: sense titulació

Article 22.- Selecció de personal

L'accés a les places vacants es realitza mitjançant les proves i procediments assenyalats a la normativa aplicable, garantint sempre els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i el de publicitat. Els processos de selecció seran sempre equivalents per al personal funcionari i el personal laboral.

Es crearan borses de treball dels grups i categories més sol·licitades. Les borses no podran tenir una durada superior als dos anys i se n'hauran de crear de noves abans s'exhaureixin les vigents.

Article 23.- Promoció interna

L'empleat públic 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.

Es manifesta la voluntat de l'Organisme d'establir mecanismes d'ajuda a la promoció interna, sempre que per motius organitzatius sigui necessària la creació de noves places.

Article 24.- Provisió de llocs de treball

La provisió de llocs que representi promoció econòmica s'efectuarà segons el sistema que estigui establert legalment.

Mitjançant Resolució s'aprovaran les bases que hagin de regir les convocatòries de provisió, i en elles constarà el barem objectiu amb què s'hagin d'avaluar les aptituds dels aspirants. Les convocatòries seran obertes a l'empleat que reuneixi les condicions que es determinin a la relació de llocs de treball i es faran públiques al BOP i als taulers d'anuncis. Prèviament a ser aprovades, les bases seran informades als representants dels empleats públics.

El departament de recursos humans informará periòdicament de les convocatòries de provisió de places de la Diputació de Girona i la dels seus organismes autònoms mitjançant el Portal de l'empleat.

Article 25.- Mobilitat

La determinació de la mobilitat dels empleats públics correspon a la facultat organitzativa de l'organisme, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal. Per als canvis de llocs de treball per redistribució d'efectius (sense canvi retributiu) el Departament de Recursos Humans, prèviament a l'adopció de la seva decisió, sol·licitarà informe als caps de servei respectius i estudiarà les peticions dels interessats que puguin existir.

Els canvis esmentats hauran de ser justificats per necessitats del servei, i no podran fonamentar-se en una mesura coercitiva o sancionadora.

Dels referits canvis s'informarà a la representació dels empleats.

Article 26.- Pla de carrera

Els representants dels treballadors i l'organisme treballaran conjuntament per desenvolupar un sistema de Pla de carrera en el qual hi constin indicadors de desenvolupament competencial i instruments de valoració objectius que es puguin vincular amb l'adquisició de nivells i la consolidació d'aquests quan la normativa aplicable ho permeti.

Article 27.- Formació professional

La formació és un dret dels empleats públics per tal d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal, la concreció del qual es tradueix en el Pla de formació de l'organisme.

El Pla de formació s'iniciarà amb una primera fase de detecció de necessitats, en que conjuntament amb els responsables de departament es concretaran els continguts de la formació, tenint en compte per una banda les funcions de la persona dins de XALOC, i per altra banda possibles ampliacions de responsabilitats i competències dins de la seva categoria professional. Una vegada acabada la fase de detecció de necessitats, es passarà a una segona fase de recerca de cursos i activitats formatives adequades al contingut prèviament definit. Aquesta recerca anirà en tres vies: recerca de formació externa estàndard i especialitzada, desenvolupament de cursos i activitats docents de formació interna, i en tercer lloc, la contractació de cursos externs a mida quan les possibilitats organitzatives, funcionals i econòmiques ho permetin. Tota la formació serà registrada i des de XALOC, es farà un control de l'eficàcia i retorn de l'inversió d'aquesta formació.

De tots els cursos i inclosos dins del pla de formació, tant interns com externs es realitzarà una enquesta de satisfacció del curs, amb l'objectiu d'avaluar la seva idoneïtat per una banda, i per l'altra banda possibilitar un procés de millora continuada de la formació.

Es preveu la possibilitat que a instàncies del treballador, es pugui sol·licitar un curs o activitat formativa, justificant l'interès i l'adequació del curs. La direcció de l'organisme conjuntament amb el responsable de formació, resoldrà la sol·licitud incorporant si s'escau, aquest curs al pla de formació individualitzat. Trimestralment, la Direcció de Xaloc informarà els representants del personal sobre les peticions efectuades pels empleats, les concedides i denegades, i el seu motiu.

Pel que fa a la concreció cronològica i temporal de la formació, es desenvoluparà en l'any en curs, sempre que sigui possible pel volum de feina dels treballadors, agendes dels formadors, i coincidència d'actuacions formatives, i tenint en compte les característiques específiques dels serveis de XALOC. Excepte en els casos de formació externa estàndard, els mesos d'estiu no es desenvoluparà activitat formativa.

Tots els serveis han de quedar coberts, i no s'han de veure afectats per a la realització de la formació del personal.

Llevat els casos de cursos o activitats formatives estàndards en que ens adaptem als dies i horaris prèviament determinats, la formació específica interna i de cursos externs a mida es realitzarà preferentment en horari laboral, procurant, per una banda, una bona cobertura del servei, i per altra banda, que pugui assistir a aquesta formació la major part dels treballadors.

Atès que el contingut del pla de formació és específic i adaptat a les necessitats funcionals de cada departament i dirigit a incrementar les capacitats competencials i de responsabilitat dels treballadors, la direcció de l'organisme vincularà aquesta formació a futures promocions, i plans de carrera del seu personal.

De totes les activitats incloses dins del pla de formació, XALOC assumirà el cost del curs i desplaçaments, degudament justificades i derivades de l'assistència al curs. Les dietes derivades de dinars aniran a càrrec de Xaloc si el curs es realitza en horari partit de matí i tarda, i també si l'horari és només de matí però el curs finalitza molt tard i/o la distància és llarga. Per fer efectiu l'abonament de les despeses serà imprescindible presentar la justificació de la despesa i el certificat del 80% d'assistència al curs o jornada.

A final d'any es convocarà una reunió entre la direcció i els representants del personal per efectuar una revisió i avaluació del funcionament de la formació durant l'any.

El departament de recursos humans informarà periòdicament al personal de l'Organisme de l'oferta de formació pròpia i de la d'altres administracions públiques o entitats, tant públiques com privades, de la qual n'hagi tingut coneixement, per correu electrònic o mitjançant el Portal de l'empleat.

Capítol 5: Estructura salarial i condicions econòmiques

Article 28.- Retribucions

L'increment general de les retribucions per a tots els anys de vigència del Pacte serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat corresponent. Aquest increment s'aplicarà al personal funcionari i laboral sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.

28.1 Estructura salarial

Les retribucions dels empleats de l'organisme, siguin funcionaris o contractats laborals, tindran l'estructura establerta amb caràcter general per als funcionaris públics locals per la normativa aplicable en cada moment.

Actualment, els conceptes retributius són els següents:

- retribucions bàsiques: - sou base, triennis i pagues extraordinàries.
- retribucions complementàries: complement de destinació, complement específic, complement de productivitat, gratificacions per serveis extraordinaris o els conceptes retributius que els substitueixin en el futur.

28.2 Antiguitat

L'antiguitat es retribuirà mitjançant els triennis, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de serveis en el mateix, en l'import fixat per als empleats públics a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any. S'acreditaran des de la data d'ingrés.

Quan un empleat canviï d'adscripció a un grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup.

Es reconeixen tant a funcionaris com a personal laboral els serveis previs en altres Administracions Públiques.

Article 29.- Data d'ingrés de la nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina a l'entitat col·laboradora de l'Organisme serà el dia 28 de cada mes, amb excepció de les nòmines de juny i desembre l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre el dia 20 del mes.

Article 30.- Complement de productivitat

El complement de productivitat, d'acord amb la normativa vigent, retribuirà l'especial rendiment, l'activitat i dedicació extraordinàries i l'interès o iniciativa amb que els treballadors de l'organisme desenvolupin els seus llocs de treball.

L'organisme aplicarà un sistema de distribució del complement de productivitat basat en uns objectius previs establerts per la Gerència, uns criteris d'avaluació personal i l'especial rendiment per la presència al lloc de treball.

Aquest sistema figurarà en l'apartat corresponent del Portal de l'empleat i podrà ésser objecte de revisió per part de la Comissió de seguiment del Pacte que en el seu cas, hauria de presentar una proposta de modificació a l'òrgan de Govern de l'organisme.

Article 31.- Gratificacions per serveis extraordinaris

És voluntat de les parts limitar al màxim la realització d'hores extraordinàries. En casos excepcionals, el personal de XALOC podrà ser requerit per dur a terme treballs fora de la jornada normal de treball, per imprevists, urgències o causes de força major.

El personal podrà realitzar com a màxim 80 hores extraordinàries l'any, essent compensades preferentment amb hores o dies de descans, amb una relació d'una hora i 30 minuts de descans per cada hora extra realitzada, i de dos hores de compensació si l'hora extra és de festa no assenyalada.

Únicament es compensaran econòmicament si les necessitats dels serveis degudament justificades fan impossible les compensacions amb temps de descans.

En aquests casos, es compensarà econòmicament en base als imports següents:

Grup	HE diürna	HE nocturna i diürna en festius assenyalats	HE dies festius	HE nocturna en festius assenyalats
A1	20,55	25,72	25,72	25,72
A2	18,65	23,35	23,35	23,35
C1, C2, E	15,69	19,40	19,40	19,40
	o 1,30 h. a compensar	i 1 h. a compensar	o 2 h. a compensar	i 1,30 h. a compensar

En el cas de realització d'hores nocturnes (de 22 a 6 hores) i d'hores en dies festius assenyalats, entenent-se com a tals les festes no recuperables, s'aplicarà la compensació econòmica assenyalada per a les hores festives i a més es concedirà un descans equivalent de les hores realitzades, tal com assenyalava el quadre anterior.

El imports s'incrementaran anualment en funció de la normativa vigent.

En ambdós casos caldrà la proposta del cap de l'àrea corresponent i l'autorització de la Gerència de l'Organisme, necessàriament amb caràcter previ.

No es pagaran ni es compensaran amb hores o dies de descans les hores extres que sobrepassin les 80 hores anuals.

Article 32.- Indemnitzacions per raó del servei

Els empleats als quals s'ordeni el desenvolupament de tasques fora del seu centre físic de treball habitual o de la seva àrea territorial d'actuació tindran dret a la percepció de les indemnitzacions corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge.

Els imports de les esmentades indemnitzacions s'abonaran en virtut del que s'estableixi en la normativa estatal aplicable en cada moment i figuraran en l'apartat corresponent del Portal de l'empleat.

En les sortides en comissió de servei s'utilitzaran prioritàriament els mitjans de transport públic o els vehicles oficials de XALOC.

Per tal de poder percebre les esmentades indemnitzacions caldrà aportar l'autorització prèvia de l'Organisme per efectuar la sortida i els justificants originals de les quantitats que corresponguin per allotjament, per mantenició i per despeses de viatge, separadament.

En casos especials es podrà percebre per avançat l'import aproximat de les dietes i despeses de viatge, sens perjudici de la devolució de l'avançament total o parcial una vegada finalitzada la comissió de serveis.

En tot el que no estigui previst en el present article, s'estarà al que prevegi la normativa estatal sobre indemnitzacions per raó del servei.

Capítol 6: Ajuts socials

Article 33.- Bestretes de retribucions

El personal fix subjecte a aquest pacte pot sol·licitar una bestreta de les seves retribucions fins a 6.000 €, a retornar amb descomptes a la nòmina, sense acreditar interessos, en el termini màxim de 60 mensualitats respectivament.

La concessió de bestretes es regirà per les estipulacions següents:

1.- Es tindrà dret a obtenir-ne si es destina a:

- Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social.
- Compra o rehabilitació d'habitatge, o desnonament.
- Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar, o situacions de necessitat anàlogues.
- Estudis.
- Adquisició de vehicle.

2.- Totes les esmentades situacions s'hauran de justificar prèviament, i es tindran en compte els criteris següents:

- a.- Situació econòmica de l'empleat, en funció del grup en què estigui inclòs en plantilla, i del nombre de familiars al seu càrrec.
- b.- Es facilitarà la concessió quan menor sigui la quantitat sol·licitada i es donarà prioritat a les peticions en què es demani un període de devolució inferior.
- c.- El nombre i l'import de bestretes atorgades anteriorment servirà com a criteri desfavorable respecte de peticions de persones que ho demanin per primera vegada.
- d.- No es podrà sol·licitar cap bestreta mentre hi hagi pendent de liquidació una bestreta concedida anteriorment.
- e.- No es podrà amortitzar el saldo pendent d'una bestreta per sol·licitar-ne una de nova, llevat de casos extraordinaris, prèvia la valoració i l'autorització de la comissió paritària.
- f.- El temps d'amortització tindrà, en tot cas, el límit màxim del temps que falti per a la jubilació de l'interessat.
- g.- El personal que cessi o sigui baixa de l'organisme haurà de reintegrar la bestreta que tingui en curs d'amortització. Un cop efectuada la despesa els interessats hauran d'aportar documentació acreditativa que justifiqui que la quantia atorgada s'ha destinat realment al que constava en la sol·licitud. En cas de manca d'aportació d'aquesta acreditació o que la documentació aportada sigui insuficient per acreditar la despesa realitzada, la direcció de l'organisme requerirà el reintegrament total de la bestreta concedida en un període màxim de sis mesos i el treballador no podrà tornar-ne a demanar una en un període mínim de dos anys. Si el treballador torna la bestreta per no haver-ne fet ús, no se li aplicarà aquesta penalització.

Article 34.- Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'organisme s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots els empleats que siguin demandats en qualsevol procediment judicial en els ordres penal, civil o administratiu, com a conseqüència d'accions o omissions derivades de l'exercici de les seves funcions.

També es prestarà aquesta assistència en cas que l'empleat sigui demandant en un procediment en què es defensin els interessos de l'organisme.

L'organisme mantindrà, amb les cobertures actuals, la pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil, i també costes i fiances judicials, que es derivi de l'actuació dels seus empleats en el seu treball per a l'Organisme, així com la responsabilitat civil professional del personal tècnic titulat.

Article 35.- Assegurança d'accidents

Xaloc garanteix la cobertura, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança, de les contingències de mort o invalidesa permanent a causa d'accident (laboral o no) per a tot el personal amb un any d'antiguitat, amb un capital de 74.699,56 €.

Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de qualsevol altre benefici que pogués correspondre.
 El capital assegurat s'incrementarà anualment en funció de la normativa vigent.

Article 36. Assegurança de vida

Xaloc garanteix la cobertura mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança de les contingències de mort o invalidesa permanent per qualsevol causa, per a tot el personal amb un any d'antiguitat, amb un capital de 25.139,49 €.
 Aquesta indemnització és compatible amb l'establerta a l'article precedent derivada de l'assegurança d'accident.
 El capital assegurat s'incrementarà anualment en funció de la normativa vigent.
 En els procediments per a la contractació d'aquestes assegurances es garanteix la participació dels representants dels treballadors.

Article 37.- Assistència sanitària complementària

L'organisme s'obliga a tenir concertada una pòlissa col·lectiva d'assegurança sanitària per a tot el seu personal, de les mateixes característiques que les actualment vigents.
 Es consideraran beneficiaris de la pòlissa el cònjuge de l'empleat que no sigui titular d'assegurança pública (Seguretat Social) i els fills fins a l'edat màxima de 27 anys.
 La representació del personal intervindrà en els supòsits de modificacions en el contingut de la pòlissa i en el cas de produir-se un nou procés de selecció i contractació de companyia d'assegurances.
 La gestió ordinària de la pòlissa (altes, baixes, pagament de la prima, etc.) i la informació adient serà efectuada pel Departament de Recursos Humans.

Tot i l'esmentat anteriorment, l'Organisme es compromet a estudiar, en un període màxim de 3 mesos i amb la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, la possibilitat d'assumir tot o part del cost d'una pòlissa complementària per a tot el seu personal amb un any d'antiguitat, per cobrir aquells serveis mèdics que no s'inclouen a la Seguretat Social, tal com preveu la normativa vigent. Si no fos possible, es determinaran ajudes de caràcter sanitari (tractaments d'ortodòncies, vidres d'ulleres, audiòfons, pròtesis,...).

Article 38.- Ajut menjador

L'ajut menjador d'acord amb el que disposa l'article 45 del Reial Decret 439/2007, de 30 de març pel qual s'aprova el Reglament de l'Impost sobre la renda de les persones físiques, o si és el cas, la normativa posterior que la modifiqui, amb el límit actual de 9 euros per setmana, es farà efectiu mensualment a excepció del mes de vacances, baixes superiors a una setmana, baixes per maternitat i reduccions de jornada.

Article 39.- Ajudes per estudis i altres finalitats educatives

L'organisme aplicarà un programa d'auxili per estudis i altres finalitats educatives adreçat als empleats amb un any d'antiguitat i als seus fills. Es fixen les quantitats següents, que seran fetes efectives d'un sol cop, abans del 15 de desembre (1r trimestre del curs escolar):

Guarderia, llar d'infants, escola bressol (0 a 2 anys):.....	300,00 €
Educació infantil, preescolar (3 a 5 anys):.....	300,00 €
Educació primària, ESO, Batxillerat, FP:	250,00 €
Ensenyaments universitaris:.....	500,00 €
Estudis oficials d'idiomes:	250,00 €

El imports s'incrementaran anualment en funció de la normativa vigent.

Per a la resta d'ensenyaments reglats no inclosos en el primer paràgraf, s'aplicaran criteris d'equivalència atenent el seu grau acadèmic.

Per poder percebre l'esmentat ajut, s'haurà d'aportar justificació suficient de matriculació o inscripció al centre corresponent. Respecte als ensenyaments universitaris o similars, en cap cas l'ajuda podrà ser superior a la despesa realitzada i justificada. En el cas de les ajudes per als estudis dels fills, si ambdós progenitors són empleats de l'organisme, se'ls atorgaran les ajudes per unitat familiar, és a dir, un mateix fill no podrà donar lloc a dues ajudes per un mateix concepte.

Article 40.- Ajut especial per fills disminuïts

Els empleats amb un any d'antiguitat que tinguin al seu càrrec fills amb disminució física, psíquica o sensorial, que convisin en el mateix domicili i que no percebin rendes del treball, tindran dret a les ajudes següents:

- Si cursa ensenyament especial o assisteix a un centre d'atenció de la incapacitat: 4.500,00 €.
- Si no s'acredita l'assistència a un centre docent o rehabilitador: 2.850,00 €.

Per a l'obtenció d'aquest ajut, caldrà presentar certificat de la disminució expedit per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) i, en el seu cas, justificant de matriculació o inscripció al centre docent corresponent.

El imports s'incrementaran anualment en funció de la normativa vigent.

Article 41.- Ajudes familiars

L'organisme estableix les ajudes familiars següents, per als empleats amb un any d'antiguitat:

Per matrimoni o formació de parella (demostrat amb certificat de convivència):	600,00 €
Pel naixement de cada fill/a:	600,00 €
Per mort de fill o cònjuge, o company/a (en aquest últim cas, demostrat amb certificat de convivència):	600,00 €

El imports s'incrementaran anualment en funció de la normativa vigent.

Referent als punts 39, 40 i 41, es cobriran les peticions d'ajudes fins assolir el límit disponible pressupostat. S'estableix com a termini per presentar les sol·licituds, de l'1 al 31 d'octubre.

Si no es poguessin cobrir totes les sol·licituds d'ajudes dels treballadors, s'aplicarà una reducció percentual als imports detallats anteriorment per tal de cobrir totes les peticions.

L'Organisme i els representants dels treballadors es comprometen a negociar més endavant unes bases reguladores de repartiment dels ajuts.

Article 42.- Pla de pensions

L'organisme farà aportacions a un Pla de pensions per al personal de XALOC atenent a les limitacions que prevegi la normativa aplicable, i de forma lineal per a tot el personal que acrediti un any d'antiguitat a l'organisme.

Capítol 7: Seguretat i salut laboral

Article 43.- Prevenció de riscos i salut laboral

L'organisme se subjecta a la normativa que regula la prevenció de riscos laborals, i a les disposicions que la complementin. D'altra banda, en el si del Comitè de Seguretat de Salut de l'organisme es debatran tots els assumptes que tinguin a veure amb la salut i la seguretat dels treballadors, i es proposaran les mesures correctives a la direcció de l'organisme, incloses les que puguin comportar un trasllat del lloc de treball de l'empleat, per qüestions de salut. En aquests casos s'estarà als protocols que es puguin aprovar expressament a l'àmbit de l'organisme o de la Diputació de Girona o en el seu cas de la Comunitat Autònoma.

Capítol 8: Drets sindicals

Article 44.- Llibertat sindical

XALOC garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest acord i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

Article 45.- Mitjans per a l'acció sindical

Dintre de les seves hores sindicals, els delegats dels òrgans de representació podran fer ús dels mitjans al seu abast per suport administratiu de llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

Els òrgans de representació tindran sempre a disposició una sala de reunions per desenvolupar la seva funció, així com un tauler d'anuncis per al seu ús exclusiu per a informació de caràcter laboral o social situat en lloc visible de cadascuna de les seus de Xaloc.

XALOC facilitarà als òrgans de representació sindical la informació sobre disposicions que siguin del seu interès que es publiquin als diversos butlletins oficials i a Internet.

Els representants dels treballadors podran acumular en una bossa anual totes les hores personals de que disposen per a l'acompliment de les seves funcions. Aquesta acumulació haurà de ser signada per cada membre que disposi d'hores en un document conjunt i serà comunicat al departament de recursos humans. En qualsevol moment els membres abans esmentats podran revocar aquesta cessió d'hores, sempre per escrit. Una vegada constituïda la bossa d'hores anuals, serà responsabilitat dels representants dels treballadors el repartiment de les mateixes entre els seus membres.