RELACIÓN QUE SE MENCIONA/*RELACIÓ QUE S'ESMENTA*

INTERESADO/DNI INTERESSAT/DNI	LOCALIDAD LOCALITAT	PRESUNTA INFRAC. L. 39/2003 PRESSUMPTA INFRAC. L. 39/2003	NÚM. EXP. NÚM. EXP.	FECHA DATA	SANCIÓN EUROS SANCIÓ EUROS
JACUBA SOUVARE	EL PALAU D'ANGLESOLA (LLEIDA)	90.1	166/2012	16/10/2012	350

— ♦ —

MINISTERIO DEL INTERIOR

DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO
DIRECCIÓ GENERAL DE TRÀNSIT
JEFATURA PROVINCIAL DE LLEIDA
PREFECTURA PROVINCIAL DE LLEIDA

EDICTO **8871**

Anuncio de la Jefatura de Tráfico de Lleida por el que se notifica el requerimiento administrativo de retirada del vehículo en expedientes de tratamiento residual del vehículo.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (BOE 285, de 27 de noviembre de 1992), y para que sirva de notificación a los interesados titulares de los vehículos que se citan, ante el resultado negativo de los intentos de notificación en los domicilios que constan en los registros de la Dirección General de Tráfico, se hace público el requerimiento administrativo de retirada del vehículo mencionado del lugar que se indica, dictado en el expediente de tratamiento residual del vehículo instruido al amparo del artículo 86.1c) del Real Decreto legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, modificado por la Ley 18/2009, de 23 de noviembre (BOE de 24 de noviembre de 2009), que se siguen y obran en la sede de esta dependencia, c/Alcalde Pujol, 2, de Lleida.

Se requiere a los interesados para que el plazo de un mes, contado a partir de la notificación de este requerimiento, procedan a retirar el vehículo del recinto que se indica, con la advertencia de que en el caso de no cumplir lo indicado, se procederá al traslado del mismo a un centro autorizado de tratamiento para su posterior destrucción y descontaminación.

EDICTE

Anunci de la Prefectura de Trànsit de Lleida mitjançant el qual es notifica el requeriment administratiu de retirada del vehicle en expedients de tractament residual del vehicle.

Conformement amb allò que es disposa als articles 59 i 61 de la llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE 285, de 27 de novembre de 1992), i per a que serveixi de notificació als interessats titulars dels vehicles que s'esmenten, davant el resultat negatiu dels intents de notificació als domicilis que consten als registres de la Direcció General de Trànsit, es fa públic el requeriment administratiu de retirada del vehicle esmentat del lloc que s'indica, dictat a l'expedient de tractament residual del vehicle instruït a l'empara de l'article 86.1c) del Reial Decret legislatiu 339/1990, de 2 de març, pel qual s'aprova el text articulat de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles a motor i seguretat vial, modificat per la Llei 18/2009, de 23 de novembre (BOE de 24 de novembre de 2009), que es segueixen i es troben en la seu d'aquesta dependència, c/Alcalde Pujol, 2, de Lleida.

Es requereix els interessats per a que en el termini d'un mes, comptat a partir de la notificació d'aquest requeriment, procedeixin a retirar el vehicle del recinte que s'indica, amb l'advertència que en el cas de no complir amb l'indicat es procedirà al trasllat d'aquest a un centre autoritzat de tractament per a la seva posterior destrucció i descontaminació

Lleida, 19 de octubre de 2012,
La jefa Provincial de Tráfico/*La cap Provincial de Trànsit,* Alba Qui Fontanals

EXPEDIENTE/ MATRÍCULA DEL VEHÍCULO	TITULAR DEL VEHÍCULO	RECINTO DE ESTANCIA DEL VEHÍCULO
C0067BKG	Gemma Baneres Mercader	Rodi T. R., S. L., Villarroel 197, Barcelona (Barcelona)

— ♦ —

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LLEIDA
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SUBDIR. PRESTACIONES

8878

Remisión de resolución sobre extinción de prestaciones por desempleo por actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Por esta Dirección Provincial se ha emitido en fecha 16/08/2012 resolución por la que se confirma la sanción propuesta en el acta de infracción número I252012000019820 de extinción de la prestación o subsidio por desempleo del perceptor D. Prieto Martinez David, con DNI/NIE 43747876 desde el 11/01/2012 y reintegro de las cantidades, en su caso, indebidamente percibidas.

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

De acuerdo con los arts. 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre y 23 del Real Decreto 928/1988, de 14 de mayo, en relación con lo previsto en el art. 54 del Real Decreto legislativo 5/2000 contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, a partir de la presente, ante el director General del Servicio Público de Empleo Estatal.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, los expedientes reseñados, estarán de manifiesto por el mencionado plazo de un mes en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Lleida, a 16 de octubre de 2012
La Directora Provincial. P.D. El subdirector de Gest. Econ. y Servicios. (Resol. 06.10.2008 y R.D. 1383/2008), Rafael Pérez Bueno

— ♦ —

GENERALITAT DE CATALUNYA

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

8984

Resolució de 6 de novembre de 2012 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del pacte conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de l'Urgell per al període 11.10.2012 a 31.12.2012 (codi de conveni núm. 25100012142012).

Vist el text del pacte conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de l'Urgell per al període 11.10.2012 a 31.12.2012 subscrit per les parts negociadores el dia 11 d'octubre de 2012 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el

Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) 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, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del pacte conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de l'Urgell per al període 11.10.2012 a 31.12.2012 (codi de conveni núm. 25100012142012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Lleida.*

Lleida, 6 de novembre de 2012
El director en funcions, Octavi Miarnau i Roca

Transcripció literal del text signat per les parts

Pacte conveni del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de l'Urgell, any 2012

Exposició de motius

Les parts negociadores d'aquest pacte conveni s'han reunit sota els principis de bona fe, coresponsabilitat, diligència i respecte a la llei i amb voluntat d'arribar al màxim consens en la confecció i aprovació del primer conveni que regularà les condicions de treball del personal al servei del Consell Comarcal de l'Urgell.

Ha estat voluntat de les parts negociadores preservar en tot moment les condicions de treball vigents fins a l'actualitat al Consell Comarcal de l'Urgell. Tant aquelles condicions pròpies del costum reiterat, com aquelles condicions, més formals i ja posades sobre el paper, que recollia el primer pacte laboral del personal del Consell Comarcal de l'Urgell, vigent des de l'01/01/2008 i que va ser completat i modificat de forma mínima per tal de mantenir-ne la vigència fins a l'aprovació del pacte conveni que ara es presenta.

Les parts tenien l'afany inicial d'aconseguir l'aprovació d'un document formalment i de contingut legalment acceptable que validés enfront qualsevol persona (treballadors i treballadores, membres de la corporació, autoritat laboral, tercers, etc.) Les condicions de treball que s'estaven executant al consell, de cara al futur.

No obstant la feina encomanada a la comissió paritària no era, a priori, susceptible de propiciar grans canvis en la regulació dels drets i deures del personal al servei del consell, val a dir que, la situació econòmica i social actual ha impulsat durant la negociació dels presents acords, l'aprovació de noves normes generals d'obligat compliment. Són normes que xoquen amb la voluntat negociadora de manteniment de condicions més favorables al personal i que, malgrat que de poc agradable acatament, resulten d'impossible elusió temporalment.

Així doncs, en aquest sentit fem referència, per exemple, a normes com el reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic (art. 4) i la llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012 (D.A. 72a), que determinen que la jornada general de treball del personal del sector públic no podrà ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual i al reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (arts. 8 i 9 i D.T. 15a), restrictiu del dret al gaudi d'assumptes particulars, personals o propis, que queda establert en un màxim de 3 dies/any i del dret a regular un complement en els casos d'IT que suplementi la prestació de la seguretat social. Aquestes normes han estat aprovades durant la nostra negociació col·lectiva i, per tant, per imperatiu legal, s'han hagut de recollir en el text definitiu d'aquest pacte conveni.

Les circumstàncies anteriors no han estat obstacle, però, perquè el pacte conveni que ha consensuat la comissió paritària pugui aprovar-se i vingui a incorporar millores a valorar, especialment en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i familiar. Al fil d'aquest argument, hi ha hagut des de bon inici molt bona disposició per ambdues parts, i així s'havien pactat millores en la regulació dels permisos, per exemple, considerant permís retribuït l'acompanyament de familiars de primer grau al metge.

Però ha estat l'aprovació de l'esmentat RDL 20/2012, el que ha acabat de donar l'empenta definitiva a l'assumpció de millors condicions regulades en la mateixa norma, en principi, per als funcionaris.

No podem deixar d'esmentar les millores que s'han acordat en la regulació de la formació del personal, en la regulació de les hores extraordinàries, en la regulació de les indemnitzacions per raó del servei, de les bestretes..., entre altres.

Cert és que, per més que vulguem, les millores proposades no compensen les pèrdues operades en drets, però almenys en part n'apaivagaran els efectes més negatius.

Per acabar, pel que fa a la denominació de pacte conveni, cal fer esment que el 90% del personal al servei del Consell Comarcal de l'Urgell és personal laboral, i sembla més pròpia la regulació únicament de la feina d'aquest personal. Ara bé, la vocació reguladora d'aquest document comprèn tant el personal laboral com el funcionari, i el percentatge diferenciador entre els dos règims esmentats pot ser merament conjuntural. És per això que, amb vocació de pervivència, siguin quines siguin les condicions futures del personal, s'ha optat per la regulació conjunta de les condicions de treball del personal funcionari i laboral, com a expressió de la voluntat que vagin confluint les condicions d'uns i altres en un marc laboral comú, evitant al màxim diferències i privilegis injustificats.

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1. Finalitat

El present pacte conveni té com a objectiu regular les condicions de treball del personal funcionari i laboral al servei del Consell Comarcal de l'Urgell.

Article 2. Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest pacte conveni afecten i són d'aplicació al personal del Consell Comarcal de l'Urgell adscrit als centres de treball de totes les àrees i organismes autònoms actualment existents o que es creïn en el futur.

Article 3. Vigència

Aquest pacte conveni entra en vigor en la data de la seva signatura, prèvia l'aprovació de la proposta emesa per la comissió negociadora del mateix per part del ple del Consell Comarcal de l'Urgell, i té vigència fins al 31 de desembre de l'any 2012.

Article 4. Pròrroga i denúncia

1. Aquest pacte conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals coincidents amb l'any natural si no es produeix l'oportuna denúncia dins del termini de preavís de dos mesos respecte de la data en què finalitza la seva vigència.

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

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest pacte conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta. En cas que fos anul·lat totalment o parcial per la jurisdicció del contenciós administratiu, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del pacte conveni quedarà en vigor.

Si durant la vigència d'aquest pacte conveni, s'aproven acords o disposicions en matèria social o econòmica per part del

govern central i/o autonòmic i que millorin allò pactat en aquest document, qualsevol de les parts podrà convocar l'altra i reunir-se en comissió paritària per tal que es valori i negociï la possibilitat d'inclusió de les millores operades al pacte conveni en annex separat. En aquest cas, no caldrà denúncia del conveni vigent.

Article 6. Clàusula de garantia
Es garanteix el respecte a les condicions més beneficioses i als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri la legislació vigent.

Article 7. Compensació i absorció
Les retribucions que estableix aquest pacte conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor, i igualment pel que fa a la resta de les condicions de treball establertes prèviament.

Article 8. Comissió de seguiment paritària
1. En el termini de quinze dies següents a l'entrada en vigor d'aquest pacte conveni es constituirà la comissió de seguiment per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del pacte conveni, que estarà formada per tres representants de la corporació i tres representants del personal.

2. Els representants de la corporació els designarà la presidència del Consell Comarcal, i els representants del personal seran els delegats de personal o bé tres membres de la secció sindical, si n'hi hagués. Es podran designar membres suplents per a cobrir les possibles absències dels membres titulars. Així mateix, podran assistir, amb veu però sense vot, assessors amb un límit de dos per cadascuna de les parts.

3. Les funcions de la comissió de seguiment seran les de control, aplicació, desenvolupament i compliment del pacte conveni.

4. Les normes de funcionament de la comissió de seguiment quedaran establertes en la primera reunió que es realitzi.

5. Els acords que s'adoptin sobre els assumptes sotmesos a consideració de la comissió de seguiment seran d'aplicació una vegada superin els tràmits administratius per a la seva aprovació, sense perjudici del dret del treballador a l'exercici individual de les accions legals que li corresponguin.

6. En cas de denúncia i revisió, la comissió de seguiment establirà el calendari de reunions i el pla de negociació dels propers pactes-convenis.

CAPÍTOL II
Jornada i règim de treball

Article 9. Jornada de treball
La jornada setmanal de treball serà de 37,5 hores, de dilluns a divendres, de les 8 fins a les 15 hores, amb 20 minuts de pausa, que es realitzaran dins de les dependències del consell, computables com a treball efectiu.

Així mateix, la jornada ordinària també comprendrà una tarda setmanal de 16.30 a 19 hores, que es determinarà per la gerència a l'inici de l'exercici.

Entre l'1 de juny i el 30 de setembre l'horari general serà de les 8 h a les 15.30 h i no hi haurà obligatorietat de treballar una tarda setmanal.

Les vigílies de dies festius la jornada de treball serà de 8 a 14 hores.

El personal a jornada completa que no fa l'horari de les 8 a les 15 hores i el personal en règim de treball a temps parcial o reducció de jornada també gaudirà d'aquesta reducció i podrà finalitzar la jornada a les 14 h.

S'exclouen d'aquesta regulació de compliment horari els serveis que tenen aprovat un règim d'horari especial, entre els quals: oficina de turisme, SATM secretaria-intervenció, servei de transport adaptat... etc. Aquestes àrees adaptaran la jornada horària de 37,5 hores setmanals atenent a les necessitats específiques del servei, prèvia ordre/autorització de la gerència comarcal.

Article 10. Règim d'horari flexible
Amb la finalitat de millorar la conciliació de la vida laboral i familiar s'estableix un règim de flexibilitat horària que es determina com segueix: es pot començar fins a les 09.30 hores al matí o bé marxar a partir de les 14 h en l'horari general, sense que sigui considerat temps de retard o bé d'absència no justificada. Aquestes previsions seran aplicables tant en horari general d'hivern com d'estiu.

Aquest règim determina que hi ha un temps fix de permanència al lloc de treball que queda establert entre les 09.30 h i les 14 h durant els matins.

La tarda en què es presti servei l'horari general és de 16.30 h a 19 h. Per les especials característiques de funcionament del Consell Comarcal i necessitats del servei, es determina el següent horari de tarda no flexible: de 17.30 h a 19 h.

S'adaptaran les anteriors previsions sobre temps de treball als horaris especials que puguin estar vigents en cada moment, sempre per acord amb la gerència.

En cap cas el règim de flexibilitat horària comportarà una reducció d'hores sobre el total d'hores de treball aprovades per a tot el personal. Per tal que la flexibilitat sigui efectiva, s'estableix un sistema de compensació horària. La realització de menys hores a les exigibles per dia o setmana es compensarà amb el compliment de les hores deixades de fer dins el mateix mes natural. El còmput del nombre d'hores exigible al personal del consell serà mensual.

Els horaris en què es pot compensar hores que manquin fins a la jornada exigible són:
- En horari general: els matins des de les 7 i fins a les 16 hores i les tardes de 16.30 a 20 hores.

- En horari d'estiu: els matins des de les 7 i fins a les 16.30 hores i les tardes de 17 a 20 hores.

En tots els horaris es preveu que al migdia hi hagi mitja hora de descans per dinar. Aquest temps no podrà ser considerat temps de treball.

Article 11. Calendari laboral
El calendari laboral anual serà determinat pel departament d'empresa i comunicació o equivalent de la generalitat de Catalunya.

No obstant això, la comissió de govern del consell aprovarà anualment un calendari de ponts que serà consensuat i proposat per la comissió de seguiment durant el mes de desembre, per tal que sigui d'aplicació a l'anualitat següent.

Article 12. Vacances
1. Les vacances anuals retribuïdes seran de 22 dies laborables o 30 de naturals sempre que es porti un any complet de servei actiu en el Consell Comarcal, o bé els dies que en proporció corresponguin si el temps realment treballat ha estat inferior.

2. Les vacances anuals es podran gaudir en un període d'un mes complet o bé diversos períodes tot i que, en qualsevol cas, per setmanes completes. Així mateix, es podran gaudir abans o després del part o del matrimoni.

3. El període de vacances serà, preferentment, el comprès entre els dies 1 de juny i 30 de setembre, ambdós inclosos. Per a poder gaudir de les vacances anuals en períodes diferents als assenyalats caldrà una sol·licitud justificada per part de l'interessat i la corresponent autorització.

4. Abans del 31 de març hauran d'estar elaborats tots els plans de vacances que inclouran tot el personal, amb les seves dates d'inici i de final de torns. No es podran canviar si no és per casos excepcionals. En l'aprovació de les vacances es vetllarà per tal que tots els serveis quedin coberts.

5. Si abans de gaudir del mes de vacances l'interessat causés baixa per incapacitat temporal (IT), no perdrà aquest dret i el gaudirà quan obtingui l'alta mèdica, sempre que aquesta es produeixi dins de l'any natural en curs. Les vacances, en aquests casos, s'hauran d'acordar amb la gerència del consell, a fi i efecte de no perjudicar el desenvolupament de l'activitat del consell.

6. En el supòsit de produir-se col·lisió d'interessos entre la persona que vegi modificat el seu torn de vacances com a conseqüència

de la baixa mèdica i aquells altres que ja les tenien programades, tindran preferència aquests últims sobre l'altre.

CAPÍTOL III

Selecció de personal, classificació i promoció professional

Article 13. Provisió de places

1. La selecció per a la provisió de totes les places i nomenaments del personal del Consell Comarcal de l'Urgell es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

2. En totes les proves selectives que siguin objecte de concurs, concurs-oposició i oposició lliure, es lliurarà còpia de les bases, una vegada aprovades per l'òrgan corresponent, a la representació legal del personal abans de la convocatòria.

3. D'acord amb l'establert a la legislació vigent, tota oferta pública del Consell Comarcal reservarà el percentatge corresponent de les places per a persones amb discapacitat.

Article 14. Tribunal

La composició del tribunal es farà d'acord amb l'establert a la legislació aplicable.

Article 15. Publicació

Les places incloses en l'oferta pública d'ocupació que es convoquin es publicaran al butlletí oficial de la província de Lleida i s'indicaran les condicions per a la seva provisió.

Article 16. Promoció interna

1. El Consell Comarcal procurarà que les vacants produïdes a la plantilla, o les places que sigui possible de les que es convoquin per oferta pública, es cobreixin a través de promoció interna. En les convocatòries per cobrir les places mitjançant el procediment de promoció interna s'hi podrà presentar tot el personal del consell sempre que reuneixin els requisits exigits per la legislació vigent i els necessaris per accedir a la plaça en qüestió.

2. La promoció interna constitueix l'accés al grup immediatament superior, independentment de l'escala i subescala a la qual es pertany.

El Consell Comarcal de l'Urgell donarà prioritat a cobrir els llocs de treball vacants o de nova creació pel sistema de mobilitat interna, sempre que les característiques dels esmentats llocs de treball ho permetin.

Article 17. Requisits per a la promoció interna

1. Els requisits exigits per al personal del Consell Comarcal de l'Urgell per a prendre part en la promoció interna són:

A) estar en possessió de la titulació per al grup al qual es desitgi accedir

B) tenir una antiguitat mínima de dos anys com a personal en el grup en el qual pertany

C) estar en situació de servei actiu

2. El personal que accedeixi a una plaça vacant mitjançant promoció interna, tindrà preferència a escollir entre les existents per ordre de puntuació.

Article 18. Classificació professional

El personal del Consell Comarcal de l'Urgell es classificarà en un dels següents grups, i per a l'ingrés als esmentats grups caldrà posseir la titulació corresponent a:

Grup A1: tècnics superiors i comandaments: títol universitari de llicenciat, enginyer superior, arquitecte o equivalents.

Grup A2: tècnics mitjans: títol universitari de diplomat, enginyer tècnic, arquitecte tècnic o equivalents.

Grup B: tècnics especialistes: títol de tècnic superior (Pendent de desenvolupament normatiu de l'EBEP).

Grup C1: administratius i tècnics auxiliars: títol de batxiller, FP de segon grau o cicle formatiu de grau superior o equivalents.

Grup C2: auxiliar administratiu i personal especialitzat: títol de graduat escolar, graduat en educació secundària obligatòria, FP de primer grau o cicle formatiu de grau mitjà o equivalents.

Grup AP:altres agrupacions professionals: no s'exigeix cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu i/o certificat d'escolaritat.

Article 19. Formació professional

1. El personal al servei del Consell Comarcal de l'Urgell té dret a la formació i el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació i actualització adient als llocs de treball que ocupen.

2. El Consell Comarcal de l'Urgell afavorirà la realització, directament o mitjançant conveni amb tercers, de cursos de formació o reciclatge, tant teòrics com pràctics, a tot el personal al qual sigui aplicable aquest pacte conveni. La formació s'adreça singularment a afavorir la promoció professional del personal al servei del consell.

3. El personal tindrà el dret i l'obligació, si és el cas, d'assistir als cursos de formació i perfeccionament relacionats amb el seu lloc de treball quan així ho sol·liciti l'interessat/da i obtingui el vistiplau de la gerència comarcal o bé quan el consell consideri que és necessari per al desenvolupament de la seva feina que el/la treballador/a assisteixi a aquesta formació. En ambdós casos el personal serà indemnitzat per les despeses de desplaçament i dietes que se li generi, així com per les despeses de matrícula en cas de formació estratègica. La comissió de govern acordarà en cada cas, vistes les peticions que es puguin formular, quins supòsits es consideraran de formació estratègica.

4. Anualment es confeccionarà un pla de formació professional adreçat al personal del Consell Comarcal, proposta que, informada per la gerència, aprovarà la comissió de govern. La representació del personal participarà en l'estudi de les propostes del pla de formació que pugui aprovar-se, podrà fer-hi propostes i serà informada del seguiment de la seva aplicació.

5. La formació queda condicionada a la disponibilitat pressupostària del consell existent en cada moment.

6. La formació podrà realitzar-se en horari laboral o bé no laboral. En els casos en què la formació es realitzi a instància del/de la treballadora i sigui fora de l'horari laboral no genera dret de compensació o recuperació d'hores.

7. Als delegats sindicals i/o als representants de personal se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical segons la normativa vigent i sempre dins d'un límit raonable.

8. El Consell Comarcal distribuirà periòdicament entre el seu personal informació precisa sobre els cursos i els seminaris organitzats durant l'any per diverses entitats.

CAPÍTOL IV

Retribucions salarials

Article 20. Estructura i increments salarials

L'estructura salarial de tots els treballadors al servei del Consell Comarcal de l'Urgell seguirà el model legalment establert per als funcionaris públics. Els increments salarials seran els que determini la llei de pressupostos generals de l'estat per a cada exercici.

Article 21. Conceptes retributius

Les retribucions del personal afectat pel present pacte conveni estaran formades pels conceptes següents:

A) Retribucions bàsiques:
- Sou/salari base.
- Triennis
- Pagues extraordinàries de juny i desembre

B) Retribucions complementàries:
- Complement de destinació
- Complement específic
- Complement de productivitat
- Gratificacions per serveis extraordinaris fora de la jornada laboral.

Article 22. Nòmina

1. El Consell Comarcal confeccionarà la nòmina d'acord amb l'establert a la normativa legal vigent, on s'especificaran les

quanties corresponents als diferents conceptes retributius de forma detallada, així com les retencions practicades i les bases de cotització.

2. El Consell Comarcal garantirà el caràcter confidencial i reservat de l'esmentada documentació, que es lliurarà mensualment degudament signada i segellada pel consell.

Article 23. Retribucions bàsiques

1. Les retribucions bàsiques del personal al servei del Consell Comarcal de l'Urgell tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública en la llei de pressupostos generals de l'estat per cada grup o cos. Anualment s'informarà el personal a través dels seus representants de les quanties aprovades per aquesta norma.

2. Les retribucions bàsiques del personal comprès en aquest pacte conveni seran les corresponents al grup al qual estiguin adscrits.

Article 24. Triennis

Els triennis consisteixen en una quantitat igual per a cada grup i per cada tres anys de servei en aquest, per a tots aquells treballadors del Consell Comarcal. En el supòsit que els tres anys de serveis ho siguin en diferents grups, es computa per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o l'escala en el qual estigui en actiu l'empleat públic en el moment de perfeccionar el trienni. L'import del trienni vindrà establert en la llei de pressupostos generals de l'estat per cada grup o cos.

Article 25. Retribucions complementàries

Les retribucions complementàries es regiran, així mateix, per criteris de valoració objectiva. La seva quantia es fixarà a través de la negociació col·lectiva.

Article 26. Nivells de complement de destinació

1. Els nivells del complement de destinació es determinen en la relació de llocs de treball aprovada anualment pel ple del Consell Comarcal.

2. Per al personal d'aquest Consell Comarcal s'estableixen els mòduls de complements de destinació mínims i màxims següents:

GRUP	MÍNIM	MÀXIM
A1	22	30
A2	18	26
B	16	24
C1	14	22
C2	12	18
AP	7	14

Article 27. Complement específic

El complement específic és el destinat a retribuir les especials circumstàncies i especificitats dels llocs de treball. Quedarà definit anualment en la relació de llocs de treball aprovada pel ple del Consell Comarcal. En la seva fixació es tindran en compte entre altres:

- La responsabilitat: implica direcció i comandament de personal.
- La incompatibilitat: compromís de no dedicació a altres activitats laborals.
- La perillositat: derivada de les tasques pròpies del servei a desenvolupar.
- La feixuguesa/laboriositat: llocs de treball que requereixen especial esforç físic o habitualitat en la realització de tasques penoses.
- L'especial preparació tècnica: exigeix formació o habilitat específica.
- La disponibilitat: comprèn el grau de localització i compareixença, per raó de les circumstàncies, al lloc de treball.
- La dedicació extra: retribuirà l'habitualitat en els treballs fora de la jornada normal, per raó del servei.

Article 28. Complement de productivitat

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el personal exerceix la seva feina.

2. L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

3. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

4. Correspon a la presidència del consell l'assignació dels complements de productivitat, sens perjudici de les delegacions que pugui conferir d'acord amb la llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya.

5. El Consell Comarcal aprovarà amb el pressupost anual una memòria d'objectius a acomplir per cada servei/àrea durant aquell exercici. La valoració del grau d'acompliment d'aquests objectius podrà donar lloc, un cop finalitzat l'exercici, a l'assignació d'un complement de productivitat a tant alçat que retribueixi la consecució dels objectius fixats, quantificat per grups professionals. Aquest complement s'assignarà en la quantia i condicions que la presidència, o l'òrgan en qui aquesta delegui, determini.

Article 29. Pagues extraordinàries

El personal funcionari i laboral del Consell Comarcal tindrà dret a percebre dues pagues extraordinàries a l'any, concretament durant els mesos de juny i desembre. L'import de cada paga serà l'equivalent a una mensualitat de les retribucions bàsiques -sou base i triennis – i dels complements de destí i específic.

Article 30. Gratificacions extraordinàries i indemnitzacions per raó del servei

A) Gratificacions extraordinàries

1. Conscients les parts signants d'aquest pacte conveni de la importància de regular els serveis extraordinaris i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació es proposa la seva regulació amb els criteris següents:

A) Supressió total i absoluta de les hores extraordinàries habituals i continuades

B) Manteniment de les hores extraordinàries sempre que no es puguin utilitzar les diverses modalitats de contractació previstes legalment. Aquests serveis es limitaran a supòsits de necessitats eventuals, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o del servei respectiu

En el supòsit de causes imprevistes de malaltia o d'accident, canvi de torn de treball, manteniment d'instal·lacions o serveis, etc., també s'ha de procurar utilitzar les modalitats de contractació amb caràcter preferent a la realització d'hores extraordinàries per part dels treballadors del Consell Comarcal de l'Urgell.

2. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada laboral habitual.

3. La realització d'hores extraordinàries requereix la prèvia autorització de la gerència del consell i la posterior justificació de les hores realitzades desglossades per períodes, de les tasques realitzades i del nombre d'hores per persona.

4. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant l'any natural corresponent excepte les hores estructurals i per causes de força major.

5. La norma general és que les hores extraordinàries es compensaran per temps de descans. Només es retribuiran econòmicament aquelles hores la impossibilitat de compensació de les quals sigui palesa, amb l' autorització prèvia de la gerència comarcal.

6. La compensació d'hores haurà de comptar amb el vistiplau de la gerència comarcal. S'haurà de vetllar per tal que el servei de què es tracti quedi cobert, especialment si es pretén acumular aquestes hores a altres períodes de permís o descans.

7. Les hores es compensaran/abonaran d'acord amb la taula següent:

A) una hora extraordinària efectuada en dia laborable s'ha de compensar amb una hora de descans o amb el 100% del preu de l'hora ordinària

B) una hora extraordinària efectuada en dia festiu i/o nocturna s'ha de compensar amb una hora i mitja de descans o amb el 150% del preu de l'hora ordinària

A aquests efectes té la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22 i les 6hores. Té la consideració d'hora festiva l'efectuada els dissabtes (excepte els horaris especials que prestin servei aquest dia de la setmana), els diumenges i els festius del calendari laboral.

El preu de l'hora ordinària es calcula dividint tot el salari anual per la jornada anual de treball efectiu.

8. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i s'han de compensar o bé d'abonar en nòmina, un cop determinades, en un termini màxim de dos mesos.

B) indemnitzacions per raó del servei
El personal tindrà dret a la percepció de dietes i despeses de desplaçament, sempre que per raons de servei, i amb l'autorització de la gerència del consell, hagi de desplaçar-se fora del/s municipi/s en què presti el seus serveis i concorrin les circumstàncies previstes en el reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei. Les indemnitzacions màximes seran les següents:

1. Quilometratges:
Automòbils: 0,30 €/km
Motocicletes: 0,09 €/km

2. Dietes:
Allotjament: 65,97 €
Manutenció (dinar i sopar): 37,40 €
Manutenció (dinar o sopar): 18,70 €
Dieta sencera: 103,37 €

El règim general de funcionament serà el de justificació de la despesa mitjançant factures o tiquets. S'abonarà la dieta només en el cas en que no sigui possible presentar justificants de despesa o bé que aquests excedeixin dels imports màxims especificats.

Article 31. Bestretes
El personal del Consell Comarcal podrà demanar, per a casos de necessitat motivada, una bestreta sense interès de fins a 3.000,00 € a tornar en un màxim de 18 mensualitats. L'assignació de les bestretes haurà de ser aprovada per la comissió de govern del Consell Comarcal, que haurà d'informar a la comissió paritària.

Només podran sol·licitar bestretes el personal funcionari i laboral fix amb una antiguitat mínima de dos anys al Consell Comarcal de l'Urgell.

En cas de renúncia o cessament de l'empleat públic, es descomptarà la quantitat pendent de la darrera mensualitat i de la liquidació. Si tot i així quedés algun import pendent de retornar i aquest no el liquida voluntàriament pel treballador/a en els 30 dies següents a la finalització de la relació laboral/funcionarial, el Consell Comarcal es reserva l'exercici de qualsevol acció que en dret l'empari per al rescabalament del deute pendent.

La concessió i l'import de les bestretes a atorgar se supeditarà a l'existència de consignació pressupostària adequada i suficient i a les possibilitats factibles de retorn del/de la sol·licitant de la bestreta.

CAPÍTOL V
Prestacions socials, llicències i permisos

Article 32. Supòsits d'incapacitat temporal
1. Dins dels tres primers dies hàbils següents de no assistència al treball per motius de malaltia o d'accident laboral, es presentarà al registre general del Consell Comarcal el corresponent document oficial de baixa mèdica i, setmanalment, els documents de confirmació de baixa mèdica. El document oficial d'alta laboral es presentarà al registre el dia de la incorporació al treball, sense perjudici de comunicar-ho immediatament a la gerència del consell.

2. El personal al servei del Consell Comarcal de l'Urgell, durant el període d'incapacitat temporal (IT), ja sigui a causa de malaltia comuna o a causa d'accident de treball, percebrà un complement tendent a suplementar la prestació reconeguda per la seguretat social.

3. Seran d'aplicació a les diferents contingències, mentre estigui vigent, els límits màxims al complement que disposa l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, en el sentit següent:

A) En el cas d'IT derivada de contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral)

a) Durant els tres primers dies s'abonarà un complement retributiu de manera que es cobreixi el 50% de les retribucions que es percebien en el mes anterior al de causar la baixa

b) Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, s'abonarà un complement sumat a la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social que complementarà el sou fins al 75% de les retribucions que es percebien en el mes anterior al de causar baixa

c) A partir del dia vint-i-unè i fins al dia norantè, ambdós inclosos, es complementarà la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social fins a la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries que es percebien en el mes anterior al de causar baixa

B) En el cas d'IT derivada de contingències professionals (accident laboral o malaltia professional) la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà des del primer dia fins al 100% de les retribucions que es percebien en el mes anterior al de causar-se la baixa

En atenció a l'apartat 5è de l'esmentat article 9 del RDL/2012, la comissió de govern determinarà aquells supòsits en què, amb caràcter excepcional, i de forma justificada, es pugui establir un complement per arribar al 100% de la retribució que es gaudia. A aquest efecte es consideren supòsits degudament justificats els casos d'hospitalització i intervenció quirúrgica.

Article 33. Permisos retribuïts
Es concediran permisos per les següents causes justificades:

a) Per raó de matrimoni o de formació de parella estable, 15 dies naturals. Per a la formació de parella estable s'exigirà el certificat de convivència

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 1 dia hàbil. Si comporta canvi de residència a una altra localitat, 2 dies hàbils

c) Pel naixement d'un fill i adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 2 dies hàbils ó 4 dies hàbils quan el succés es produeixi fora de la localitat

d) Per la mort, accident, malaltia greu, o hospitalització d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, 5 dies hàbils quan el succés es produeixi fora de la localitat

Quan es tracti de la mort, accident, malaltia greu, o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i de 4 dies hàbils quan el succés es produeixi fora de la localitat.

e) Es concediran 8 dies hàbils en cas de defunció del cònjuge/parella de fet o d'un fill

f) El personal disposarà d'un permís per al temps indispensable per visites al metge de capçalera, així com als especialistes, tant ell com per acompanyar els seus familiars amb vinculació fins al primer grau de consanguinitat o afinitat de dret o de fet. Tot això, sempre que s'acrediti que la visita no es pugui realitzar fora d'hores de treball. En tot cas s'aportarà el preceptiu justificant de la visita. Per poder gaudir d'aquest permís, s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 72 hores

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el/la treballador/a tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres

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

h) Per raons de guarda legal, quan el treballador/a tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball fins al màxim de la meitat de la jornada, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. Tindrà el mateix dret el/la treballador/a que precisi 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 pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

i) Per cura d'un fill menor de 18 anys afectat per malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, el/la treballador/a del Consell Comarcal tindrà dret a una reducció de la jornada de treball de fins la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, durant l'hospitalització i el tractament que requereixi atenció directa i continuada. El mateix permís es gaudirà en els supòsits d'acolliment preadoptiu o permanent del menor.

j) Si és necessari per atendre un familiar de primer grau, els treballadors tindran dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter remunerat, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes entre tots dos.

k) El/la treballador/a amb un fill menor de 12 mesos tindrà dret a una hora diària d'absència en el treball per alletament. Aquest període de temps es podrà dividir en fraccions de mitja hora. El permís podrà ser sol·licitat per qualsevol dels dos cònjuges, si bé només podrà gaudir-lo un d'ells. Igualment el/la treballador/a podrà sol·licitar la substitució del temps d'alletament per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. El permís s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

l) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar de permís retribuït de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials. En tots els casos serà obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís, s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 72 hores.

m) Per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el permís tindrà la durada de temps indispensable per poder realitzar-lo.

n) El personal del Consell Comarcal podrà disposar de fins a 22,5 hores de permís retribuït l'any, com a màxim, en concepte d'assumptes propis sense justificació. Les hores de permís se sotmeten al règim d'autorització i per tant, s'hauran de sol·licitar prèviament pels mitjans que es determinin, i caldrà que siguin autoritzats per la gerència comarcal. Es podran acumular fins a un màxim de tres dies laborables consecutius de permís. En els períodes de Nadal i setmana santa s'hauran de respectar els serveis mínims que estableixin el consell. A aquest efecte, el període anual es computarà des del dia 1 de gener fins al dia 31 de desembre del mateix any.

El permís per assumptes propis no pot acumular-se a altres permisos, llevat d'autorització expressa de la gerència comarcal.

Article 34. Llicències i excedències

1. El personal del Consell Comarcal de l'Urgell amb una antiguitat mínima de 2 anys, tindrà la possibilitat de disposar de llicències no remunerades, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 4 anys, mantenint-se totes les seves condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei, la qual cosa s'haurà de valorar per part de la gerència del Consell Comarcal.

2. El personal tindrà dret a romandre en la situació d'excedència voluntària en els casos que es contemplen per llei.

Article 35. Assegurances per responsabilitat civil i penal

El Consell Comarcal de l'Urgell contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil i la defensa penal davant de tercers per a tot el personal del consell que, per raó del treball o del servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta naturalesa.

Article 36. Pòlissa d'assegurances d'accidents

El Consell Comarcal de l'Urgell mantindrà contractada una pòlissa col·lectiva d'accidents laborals per a tot el personal del consell amb un capital assegurat mínim de 180.000,00 € en cas d'invalidesa i de 90.000,00 € en cas de mort.

En els casos de sinistre en el vehicle propi utilitzat quan es realitzin serveis del Consell Comarcal, el consell buscarà la solució més adient a fi que el servei no se'n ressenti.

Article 37. Assistència jurídica

El Consell Comarcal de l'Urgell garantirà l'assistència jurídica del personal que actuï com a denunciat per tercers en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article 38. Violència de gènere

El 29 de desembre de 2004 es va publicar la llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Pel que fa als aspectes laborals i de seguretat social, la llei orgànica introdueix els drets següents a favor de la dona treballadora víctima de la violència de gènere:

- Dret a la reducció o reordenació del temps de treball.
- Dret a la mobilitat geogràfica i dret a canvi de lloc de treball.
- Dret d'excedència per raó de violència domèstica per a l'empleada pública que és víctima de violència de gènere.
- Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva de lloc de treball.
- Dret a l'extinció del contracte de treball.
- La suspensió i l'extinció del contracte donen lloc a la situació legal d'atur.
- El temps de suspensió del contracte de treball es considerarà període de cotització efectiva.
- Les absències o faltes de puntualitat al treball derivades de la situació de víctima de violència de gènere es consideraran justificades amb les certificacions dels serveis socials i de salut.
- Es protegeix amb la declaració de nul·litat de l'acomiadament el fet que l'empresa procedeixi a acomiadar una treballadora víctima de la violència de gènere.
- Bonificacions a les empreses pels contractes d'interinitat celebrats per substituir una treballadora víctima de la violència de gènere.
- Les treballadores per compte pròpia víctimes de la violència de gènere que hagin de deixar de treballar com a conseqüència de la situació de violència de gènere quedaran en situació de suspensió de l'obligació de cotitzar durant 6 mesos, i aquesta situació es considerarà assimilada a l'alta i de cotització efectiva. La base de cotització serà equivalent a la mitjana dels anteriors 6 mesos.
- Mesures en matèria de foment de l'ocupació de les dones víctimes de la violència de gènere.
- Drets econòmics de les dones víctimes de la violència de gènere.

El Consell Comarcal de l'Urgell disposa d'un protocol vigent contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere. El Consell Comarcal de l'Urgell donarà compliment a l'esmentat protocol i informarà el seu personal de la seva existència i contingut periòdicament.

CAPÍTOL VI
Garanties sindicals

Article 39. Seguretat, higiene i salut laboral
Es constituirà un comitè de salut laboral d'acord amb l'establert a la llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, i al reglament que desenvolupa aquesta llei pel que fa referència als serveis de prevenció en l'àmbit de l'administració pública.

A tot el personal del Consell Comarcal se'ls oferirà una revisió mèdica anual per unitats de servei.

Article 40. Garanties i facultats dels delegats de personal
Els representants del personal subjecte a aquest pacte conveni tindran les garanties i facultats següents:

A) Audiència dels delegats del personal en els supòsits de tramitar-se expedient disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es regularà en el procediment disciplinari

B) La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries referides a l'esfera de la seva representació

C) Facultat de publicar i distribuir, sense perjudici del desenvolupament normal del treball, comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical, amb la comunicació prèvia a la gerència del consell

D) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica i professional per raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació. En el supòsit que es faci necessària la modificació de les condicions de treball s'estarà a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de lloc de treball o de condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries

Es reconeix el dret d'audiència a tots els delegats de personal que hagin d'ésser traslladats per necessitats del servei o per raons organitzatives.

L'esmentada garantia s'estendrà a dos anys després del cessament efectiu del càrrec sindical.

E) Disponibilitat de forma justificada de fins a un nombre de 15 hores mensuals, o les que correspongui d'acord amb la normativa laboral, de la seva jornada laboral sense disminució de la seva retribució, per a l'exercici de les seves funcions sindicals

Els delegats de personal tindran la facultat d'acumular les hores sindicals entre ells.

Les hores sindicals podran gaudir-se per trimestres. Les acumulacions hauran de comunicar-se a la gerència del Consell Comarcal.

Article 41. Negociació col·lectiva i comissió de seguiment paritària
Les hores dedicades a la negociació col·lectiva s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal, a l'igual que les hores dedicades a les reunions de la comissió de seguiment i a les reunions del comitè de salut laboral.

Article 42. Seccions sindicals
El Consell Comarcal de l'Urgell reconeix expressament les següents facultats a les seccions sindicals que varen concórrer a les eleccions sindicals i van obtenir representació:

A) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels diferents departaments i llocs de treball, i plantejar-les davant la corporació i davant dels delegats de personal

B) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen o dels seus afiliats, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització

C) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmica i professional per raó precisament del desenvolupament de la seva representació

D) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin. En cas de fer-se en hores de treball, únicament podran autoritzar-se fins a un màxim de 10 hores anuals

Article 43. Assemblees de treball
Els treballadors disposaran de les hores necessàries dins de la jornada de treball, fins a un màxim de 10 anuals, per a la realització d'assemblees generals o sectorials. En cap cas gaudir d'aquestes hores podrà pertorbar el bon funcionament dels serveis del Consell Comarcal de l'Urgell, motiu pel qual es procurarà que la seva celebració es fixi a partir de les 14hores.

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar al consell amb un mínim de 48 hores d'antelació, i es comunicarà així mateix l'ordre del dia de la sessió. També s'hauran de complir la resta de requisits establerts a l'article 43 de la llei 9/1987, de 12 de juny.

CAPÍTOL VIII
Protecció i drets laborals, civils i administratius diversos

Article 44. Protecció i drets laborals, civils i administratius diversos
El Consell Comarcal protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions i li atorgarà la consideració social deguda a la dignitat del servei públic.

El personal al servei del consell tindrà dret a:

A) Ser assistit i protegit pel consell contra qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, contra qualsevol atemptat contra la seva persona, béns o entorn familiar, per raó de l'exercici de les seves funcions amb la valoració prèvia de la comissió de govern, una vegada escoltat l'interessat

B) Conèixer i accedir lliurement al seu expedient individual

C) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals, físiques o de naturalesa sexual

D) La seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene: considerant que els empleats públics tenen dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i de la seva salut en el treball i que l'administració té el deure de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscs, les parts es comprometen a col·laborar per elevar els nivells de salut i seguretat en el treball

Les accions sobre salut laboral se centralitzaran en el comitè de salut laboral que tindrà com a objectius fonamentals els següents:

Rebre informació i coordinar les actuacions en els diferents sectors sobre salut laboral.

Elaborar i coordinar la planificació de programes de prevenció de riscs, segons la normativa que resulti aplicable en aquesta matèria.

Analitzar i formular les observacions que resultin pertinents en l'aplicació eficaç i pràctiques de mesures de protecció d'acord amb el que estableix la llei de prevenció de riscs laborals.

E) La formació professional en el treball. La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'administració pública. Calen coneixements renovats i l'adaptació de valors i actituds professionals. En aquest context, la formació es considera una necessitat i una obligació professional

F) La percepció puntual de la remuneració i a la seva actualització puntual

G) A no ser discriminats per a l'ocupació, o un cop integrats a la plantilla, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits emmarcats per la llei, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat

Tampoc podran ser discriminats per raó de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o càrrec de què es tracti.

H) Tot treballador/a del Consell Comarcal de l'Urgell que quedi incapacitat/da per raons físiques i psíquiques per desenvolupar el lloc de treball que ocupa, i així ho acrediti per part de l'organisme competent, podrà sol·licitar un nou lloc de treball que s'adeqüi a les seves capacitats

El Consell Comarcal de l'Urgell acceptarà la petició si hi ha un lloc de treball vacant de les característiques descrites i podrà adaptar l'horari a les seves necessitats, i el salari corresponent complementarà la pensió concedida al treballador amb invalidesa de forma que l'import total sigui l'equivalent al salari que percebia del Consell Comarcal amb caràcter previ a la invalidesa.

Els treballadors fixos de més de 55 anys que desenvolupin tasques on cal fer un esforç inadequat per la seva edat podran demanar un canvi de lloc de treball que s'adapti a les seves capacitats, el Consell Comarcal acceptarà el canvi sempre que hi hagi una vacant al lloc de treball adient.

Disposicions addicionals
1a. Tots els beneficis i drets pactats en aquest pacte conveni relatius a parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat i/o parelles de treballadors implicaran l'acreditació fefaent del parentiu al·legat davant dels gestors de personal del consell.

Disposicions transitòries
1a. En tot el que no contradigui el present conveni segueix en vigor el reglament de control de presència aprovat pel ple del consell.

Disposicions finals
1a. En cas de denúncia d'aquest pacte conveni el seu contingut continuarà vigent, en la seva totalitat, durant el termini màxim d'un any des de la finalització dels seus efectes, transcorregut el qual sense l'aprovació d'un nou pacte conveni, serà d'aplicació íntegrament allò contingut en l'estatut dels treballadors per a tots els treballadors enquadrats en el règim general de la seguretat social.

2a. Qualsevol acord adoptat amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest pacte conveni ha de tendir sempre a millorar-ne les condicions econòmiques, socials, professionals, etc, recollides en el present document, sent el contingut d'aquest el mínim per a les futures millores de les condicions laborals del consell.

3a. Aquest pacte conveni entrarà en vigor, un cop aprovat pel Ple Comarcal, a la seva signatura. El Consell editarà aquest document i el distribuirà a cadascun dels treballadors del consell en el termini de quinze dies des de la seva aprovació.

– ♦ –

ADMINISTRACIÓN LOCAL
ADMINISTRACIÓ LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DIPUTACIÓ PROVINCIAL

DIPUTACIÓ DE LLEIDA

EDICTE **8946**

Rectificació extractes Junta de Govern núm. 36/2012, de 22 d'octubre de 2012

Es modifica, per error numèric, el punt número 6 reflectit en els extractes de la Junta de Govern de 22 d'octubre de 2012, publicats en el BOP núm. 151, de 30 d'octubre de 2012, que passa a tenir la següent redacció:

6. Aprovació de preus contradictoris i de la certificació núm. 6 i final, del "Projecte executiu de diferents actuacions a la ZEPA de Mas de Melons-Alfés"
La Junta de Govern, en ús de les facultats delegades per la Presidència mitjançant Decret núm. 2617, de 19 de juliol de 2011, en votació ordinària i per unanimitat dels assistents, acorda:

Aprovar l'acta de preus contradictoris i la certificació núm. 6 i final del "Projecte executiu de diferents actuacions a la ZEPA de Mas de Melons-Alfés", per import de 7.355,65 euros i reconèixer l'esmentada quantitat a favor de l'empresa Áridos Romà, SAU (NIF A-25012386), adjudicatària de les obres.

Lleida, 2 de novembre de 2012
El president, Joan Reñé i Huguet
En dono fe. El secretari general, Ramon Bernaus i Abellana

– ♦ –

CONSELLS COMARCALS

CONSELL COMARCAL DE LES GARRIGUES

ANUNCI **8887**

La Junta de Govern del Consell Comarcal de les Garrigues, en la sessió extraordinària realitzada el 23 d'octubre de 2012, va aprovar el Plec de condicions particulars que ha de regir la contractació per a la redacció del projecte per a l'ampliació del Dipòsit controlat de les Borges Blanques, el qual Plec s'exposa al públic durant un termini de 20 dies, perquè s'hi puguin presentar les reclamacions i al·legacions que s'estimin oportunes, tal com disposa l'article 277 del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Simultàniament, s'anuncia la licitació per a la contractació del servei, si bé condicionada al que disposa l'article 122.2 del RDL 781/1986, de 18 d'abril.

1. Entitat adjudicadora
a) Organisme: Consell Comarcal de les Garrigues
b) Dependència que tramita l'expedient: Secretaria

2. Objecte del contracte
a) Tipus de contracte: serveis
b) Descripció de l'objecte: redacció del projecte per a l'ampliació del Dipòsit controlat de les Borges Blanques, amb un volum de dipòsit mínim de 180.000 m^3 i una superfície d'actuació aproximada de 8,5 hectàrees
c) Termini d'execució: dos mesos

3. Tramitació, procediment i forma d'adjudicació
a) Tramitació: ordinària
b) Procediment: negociat amb publicitat

4. Pressupost base de la licitació
Import total: 99.000,00 euros, sense IVA.

5. Garantia
La garantia definitiva és del 5% del preu d'adjudicació.

6. Obtenció de documentació i informació
a) Entitat: Consell Comarcal de les Garrigues
b) Domicili: avinguda Francesc Macià, 54
c) Localitat i codi postal: les Borges Blanques 25400
d) Telèfon: 973 142 658
Fax: 973 140 106
Web: http://www.garrigues.cat, perfil del contractant

7. Característiques del servei
Les establertes en el Plec de condicions.

8. Requisits del contractista
Els establerts en el Plec de condicions.

9. Presentació de sol·licituds
a) Data límit de la presentació: 10 dies a comptar des del següent al de la publicació d'aquest anunci en el BOP
b) Documentació que s'ha de presentar: la que es detalla en el Plec de condicions
c) Lloc de presentació: Secretaria del Consell, de 9 hores a 14 hores

10. Presentació d'ofertes
a) Data límit de la presentació: 10 dies a comptar de la notificació de la invitació
b) Documentació que s'ha de presentar: la que es detalla al Plec de condicions
c) Lloc de presentació: Secretaria del Consell, de 9 hores a 14 hores

11. Obertura de pliques
L'obertura de pliques tindrà lloc a la seu del Consell Comarcal,