

ACORD

Regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Priorat per als anys 2006-2008.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

Aquest acord afectarà a tot el personal funcionari del Consell Comarcal del Priorat.

Article 2. Àmbit temporal

La vigència d'aquest Acord serà de 3 anys, des de l'1 de gener de 2006 fins a 31 de desembre de 2008.

L'acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes d'1 any llevat de la denúncia expressa d'una de les parts, que l'efectuarà per escrit a l'altra part, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i amb una antelació mínima d'2 mesos a la data de 31 de desembre. No obstant haver-ne denunciat l'acord, seguirà vigent fins a l'aprovació d'un de nou.

Article 3. Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable signat entre aquesta corporació i el/la delegat/a de personal prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord, tenint en compte que, per a la seva validesa i eficàcia, serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu.

En cap cas, l'aplicació d'aquest o futurs convenis ha d'implicar una pèrdua de les condicions adquirides que afectin a retribucions (bàsiques i complementàries de caràcter periòdic), duració de la jornada de treball, vacances, permisos, pagues extraordinàries dobles, llicències i excedències.


Article 4. Vinculació

Aquest Acord constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques relacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions esmentades i pactades per aquest Acord no pot ser considerada aïlladament.

Atès que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest acord serà reestudiat per la Comissió de Seguiment en el cas que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés algun dels seus acords o no aprovés la totalitat dels acords.


Article 5. Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment

Dins del termini dels 15 dies hàbils següents a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple del Consell Comarcal, es constituirà la Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment, que es reunirà un cop



cada 6 mesos de forma ordinària i extraordinàriament, a proposta d'un dels membres de la Comissió.

Aquesta Comissió estarà formada paritàriament per un representant del Consell Comarcal i el/la delegat/ada de personal. Totes dues parts podran venir acompanyades d'un assessor o assessora, sempre i quan així ho comuniquin a l'altra part en un termini de 72 hores abans de la reunió, tret de reunions urgents. De totes les reunions de la comissió s'estendrà una acta.



Les funcions d'aquesta Comissió seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància i el posterior desenvolupament d'aquest Acord. Els acords de la Comissió seran vinculants per a ambdues parts. Igualment, entre les funcions de la Comissió hi haurà l'establiment d'un calendari per a la negociació d'un nou acord.

Capítol 2

Horaris i jornada laboral



Article 6. Jornada laboral. Càmput i distribució

S'estableix una jornada laboral ordinària màxima de 37,5 hores setmanals, de dilluns a divendres. Excepcionalment algun servei podrà tenir una jornada laboral diferent a l'ordinària d'acord amb les necessitats específiques d'aquest.

Article 7. Marge recuperable

S'estableix una flexibilitat horària que consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada laboral mitja hora abans o després de l'horari establert, sempre que sigui compatible amb l'anàlisi de la realitat de cada servei.

Article 8. Horaris especials

Es podran concedir horaris especials a petició de l'interessat, mitjançant instància adreçada a la Gerència, per causa justificada i acreditada.



Article 9. Control horari

El Consell Comarcal posarà els mitjans necessaris per tal de fer el control horari de tot el personal.

Totes les persones compreses en l'àmbit d'aquest Acord estan obligades a marcar personalment la fitxa de control horari en els locals on existeixin dispositius o procediments de control i/o presència i/o complir les mesures de control establertes per a cada departament, llevat dels casos en què existeixi una autorització expressa del/de la gerent com a cap de personal.

En cas d'incidència horària, considerada com aquella circumstància que impedeixi als treballadors/es no ser en el seu lloc de treball en l'horari establert, aquesta s'haurà de recollir en el full d'incidència que haurà de ser signat per la persona treballadora i on haurà de constar el vist i plau de la gerència de la corporació.



Fitxar per un altre es considera falta greu.

El/la gerent podrà aplicar les mesures disciplinàries previstes legalment, de les quals informará prèviament el delegat/ada de personal.

Article 10. Descans dintre de la jornada laboral

El personal gaudirà d'una pausa diària de 30 minuts, computables com a treball efectiu, sempre que la jornada laboral sigui superior a 5 hores continuades.




Article 11. Serveis extraordinaris i hores extraordinàries

Són les hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància del respectiu responsable, excepcionalment es fan a més a més de l'horari habitual del funcionari/ària.


En el cas que sigui absolutament imprescindible la realització d'hores extraordinàries, ho decidirà el/la gerent del Consell Comarcal amb el coneixement previ del delegat/ada de personal.

A la reunió semestral de la Comissió Mixta d'interpretació, Estudi i Seguiment, la Gerència donarà compte de les hores extraordinàries efectuades al delegat/ada de personal.

Abans d'efectuar les hores extraordinàries, s'ha d'acordar si es compensaran amb temps de descans o econòmicament. La compensació de les hores extraordinàries amb temps de descans s'efectuarà d'acord amb el següent quadre:

- 
- a) 1 hora extraordinària diürna es compensarà amb 1 hora 30 minuts.
 - b) 1 hora extraordinària nocturna, realitzada entre les 22 i les 6 hores, es compensarà amb 1 hora 45 minuts.
 - c) 1 hora extraordinària diürna en dissabte, diumenge o festiu es compensarà amb 2 hores.
 - d) 1 hora extraordinària nocturna en dissabte, diumenge o festiu es compensarà amb 2 hores 15 minuts.

No es computaran com a hores extraordinàries prestacions inferiors a 15 minuts, llevat de la seva realització regular autoritzada.



La compensació d'hores extraordinàries haurà de realitzar-se dins dels 3 mesos següents a la data de la seva prestació, amb un límit de 2 dies consecutius, que no s'aplicarà als mesos de juliol i agost. En cas que per raons del servei no es pugui realitzar la compensació d'hores extraordinàries dins del període establert, es podrà realitzar amb posterioritat, prèvia autorització del cap del departament i amb la conformitat del/de la gerent.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu no es podran gaudir juntament amb altres períodes.

En tot cas, quan s'hagi acordat remunerar-les, les hores extraordinàries s'abonaran d'acord amb la retribució bruta anual del funcionari/ària, dividint-la pel nombre d'hores que realitza durant l'any, més un complement. El càlcul es basarà en el següent barem:

a) 1 hora extraordinària diürna es remunerarà amb la quantitat resultant del càlcul preu/hora més un 50%.

b) 1 hora extraordinària nocturna, realitzada entre les 22 i les 6 hores, es remunerarà amb la quantitat resultant del càlcul preu/hora més un 75%.

c) 1 hora extraordinària diürna en dissabte, diumenge o festiu, es remunerarà amb la quantitat resultant del càlcul preu/hora més un 100%.

d) 1 hora extraordinària nocturna en dissabte, diumenge o festiu, es remunerarà amb la quantitat resultant del càlcul preu/hora més un 125%.

Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina, un cop determinades, en un termini màxim de 2 mesos.

Article 12. Calendari laboral

El calendari de festes oficials per als anys de vigència de l'acord serà el que fixa el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya més les festes locals de Falset.

En qualsevol cas, es garanteixen les 14 festes oficials i 2 dies festius: el 24 i 31 de desembre quan caiguin dintre de la jornada de dilluns a divendres. Per al 24 i 31 de desembre s'establirà un sistema de serveis mínims basat en torns rotatius de 2 persones cada dia, i es consideraran compensables les hores realitzades.

Article 13. Vacances

Tot el personal del Consell Comarcal del priorat tindràn dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu dels dies de vacances retribuïdes que es detallen en la següent taula. Així mateix en funció de l'antiguitat es tindrà dret als següents dies de vacances. Segons defineix el Pacta de la generalitat i l'Estat.

- Menys de 15 anys, 22 dies laborals
- Més de 15 anys, 23 dies laborals
- Més de 20 anys, 24 dies laborals
- Més de 25 anys, 25 dies laborals
- Més de 30 anys, 26 dies laborals
- Més de 35 anys, 27 dies laborals

O bé als dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat és inferior a un any.

Les vacances es podran dur a terme fins al 15 de gener de l'any següent i, excepcionalment amb l'autorització prèvia de la gerència, es podran realitzar fins el 30 de gener de l'any següent.

A petició de qualsevol treballador/a i d'acord amb les necessitats del servei, les vacances es podran realitzar en qualsevol mes de l'any .

Per tal de sol·licitar vacances i permisos, la persona treballadora haurà d'emplenar el corresponent full de sol·licitud.

L'atorgament de les vacances i permisos correspon a la presidència u òrgan en qui delegui i estarà condicionat a les necessitats del servei.

Dins el primer trimestre de l'any, com a màxim, s'establirà el pla de vacances del personal, que tan sols es podrà variar prèvia sol·licitud signada per la persona interessada, registrada i autoritzada per la corporació.

Cap funcionari/ària del Consell Comarcal no podrà iniciar les vacances si es troba en situació de llicència per malaltia o accident o de permís per maternitat. Així mateix, en cas de produir-se la causa d'aquesta llicència o permís durant el període de vacances, aquest quedarà interromput fins que finalitzi la llicència o permís, moment en què es podrà reprendre.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 14. Remuneracions

L'augment de retribucions del personal afectat per aquest pacte serà fixat anualment pel que determini la Llei de pressupostos generals de l'Estat i normativa concordant per a tota la funció pública.

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei del Consell Comarcal del Priorat tindran la mateixa estructura i la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a tota la funció pública.

El personal podrà ser retribuït, almenys, pels següents conceptes:


- a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertany. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol Administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la corporació.

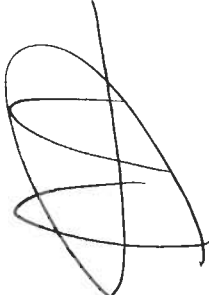
Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin 3 anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

- b) El complement de destinació que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

El complement de destinació serà revisat cas per cas una vegada aprovat el nou catàleg de llocs de treball.



Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas no podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

- 
- c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la Relació de llocs de treball.
 - d) El complement de productivitat, retribueix, en el seu cas, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i iniciativa dels funcionaris.
 - e) Les pagues extraordinàries per a tot el personal tindran la quantia d'1 mensualitat íntegra, (sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de productivitat) i s'abonaran en els dies 15 de juny i 15 de desembre.
 - f) El personal en període de pràctiques o temporal, en qualsevol de les seves modalitats, percebrà les mateixes retribucions que el personal funcionari o laboral fix de la seva categoria i lloc de treball.

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei del Consell Comarcal serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Cada funcionari/ària rebrà un full salarial mensual on constaran totes les dades, d'acord amb el model oficial.

Article 15. Dietes i desplaçaments

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a la percepció de dietes i despeses de desplaçaments sempre que, per raons de servei i amb l'autorització expressa per part de la Gerència o dels seus superiors, hagi de realitzar desplaçaments a diferents localitats d'aquelles on presti els seus serveis i concorrin les circumstàncies previstes en el Reial decret 236/1988, de 4 de març, sobre indemnitzacions per raons de servei.


- a) Dietes: fins un màxim de 15 € per cada àpat.
- b) Desplaçaments en vehicles propis: 0,25 € per quilòmetre.
- c) Transport públic: s'abona l'import del bitllet.
- d) Allotjament: Presentació de factures i/o rebuts.
- e) Altres despeses: Presentació de factures i/o rebuts

Sempre que sigui possible, es prioritzarà la utilització del transport públic.


Article 16. Bestretes

Es podrà concedir al personal del Consell Comarcal que es trobi en situació de servei actiu i d'alta en la nòmina de la corporació una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre durant el proper any de prestació de serveis.

Aquestes bestretes no podran excedir una quantia equivalent a 3 mensualitats de les retribucions que legalment corresponguin.



La concessió d'aquesta podrà atorgar-se per supòsits que comportin greus dificultats econòmiques, per situacions causades per catàstrofes meteorològiques, incendis i accidents i per despeses mèdiques extraordinàries.



El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció sobre les retribucions de l'interessat en 24 mensualitats, als 24 mesos posteriors a la concessió, en quantitats prorratejades proporcionalment a la bestreta concedida.

Article 17. Relació de llocs de treball

Es concreta el compromís de fixar un calendari d'aplicació de la relació de llocs de treball per mitjà d'acord entre l'equip de govern i el delegat/ada de personal. Aquesta relació s'actualitzarà anualment.


Es tendirà a l'estabilització de les plantilles mitjançant la convocatòria de les places en les ofertes d'ocupació públiques.

Capítol 4

Excedències

Article 18. Excedència voluntària per tenir cura de familiars


a) Per tenir cura d'un fill



Els funcionaris/àries tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període d'excedència és únic per a cada subjecte causant. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.


Aquesta excedència constitueix un dret individual dels funcionaris/àries. En el cas que dos empleats generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.



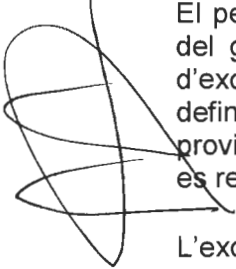
El període de permanència en aquesta situació es computa a l'efecte de triennis, consolidació del grau personal i sistema de provisió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins el moment en que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

b) Per tenir cura d'un familiar de fins a segon grau

Els funcionaris/àries tenen dret a un període d'excedència per un període mínim de 3 mesos i màxim de tres anys per tenir cura d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat que



estigui al seu càrrec i que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.



El període de permanència en aquesta situació es computa a l'efecte de triennis, consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins el moment en que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es concedirà dins del termini màxim de 10 dies des de la seva sol·licitud.

Article 19. Excedència voluntària per interès particular o per manteniment de la convivència



a) Per interès particular

Per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els 5 anys immediatament anteriors, i no s'hi pot romandre menys de 2 anys continuats.

b) Per manteniment de la convivència

Es pot concedir l'excedència voluntària per manteniment de la convivència, amb una durada mínima de 2 anys i màxima de 15, si el cònjuge o la parella de fet registrada del funcionari/ària ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable.

El temps que hom roman en la situació d'excedència voluntària per interès particular o per manteniment de la convivència no es computa a l'efecte de triennis, grau i drets passius i no comporta reserva de plaça i destinació.

L'excedència voluntària per interès particular o per manteniment de la convivència es concedirà dins el termini màxim de 30 dies des de la seva sol·licitud.

Article 20. Excedència forçosa

La situació d'excedència forçosa dels funcionaris/àries la regula directament la legislació vigent a Catalunya en matèria de funció pública local.


Capítol 5

Llicència per raó de malalties i baixes mèdiques

Article 21. Comunicació de la baixa




El comunicat de baixa s'haurà de presentar dins els 3 primers dies del període de baixa. La confirmació de les esmentades baixes s'efectuarà en els terminis legalment establerts. El



comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials. No obstant això, des del primer dia l'empleat haurà d'avisar telefònicament el Consell Comarcal de la no assistència al treball.

Tant les baixes com els comunicats de confirmació hauran de ser expedits pels serveis mèdics que determini la normativa legal vigent.



En el supòsit de malalties o indisposicions de durada no superior a 2 dies laborables, l'absència solament es justificarà telefònicament al cap de departament o, en el seu defecte, a la Gerència i no és obligatori tramitar la baixa.

Article 22. Retribució durant el període de baixa

En cas de contingència comuna, el Consell Comarcal abonarà el 100% de la retribució mensual. En cas d'accident laboral o malaltia professional, el Consell Comarcal abonarà el 100% de la retribució mentre duri la baixa.



Capítol 6

Permisos

L'empleat/da en cas de part, adopció o acolliment cal aplicar la normativa continguda a la Llei 39/99, de 5 de novembre (BOE, 6-11-99), la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (DOGC núm. 4675 – 13/7/2006), la llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies, i el "Plan Concilia" de la AGE.


Article 23. Permís per maternitat

Les funcionàries tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part, adopció o acolliment múltiple, en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que resti, en el cas de mort o malaltia incapacitat de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.


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

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


Les baixes degudament acreditades durant els mesos d'embaràs no computaran com a temps de permís de maternitat.




La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana



posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.



El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.



L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 24. Permís per paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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



Article 25. Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Article 26. Permís per lactància i reducció per guarda legal

a) Permís per lactància

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

b) Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

c) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

d) Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- 1) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- 2) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- 3) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

4) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 27. Permisos

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

a) Per matrimoni o unió de parella estable, heterosexual o homosexual, 15 dies naturals. En el cas d'unió de parella estable s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquest efecte, la data d'inici tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En el supòsit que una parella de fet contregui matrimoni un cop hagi gaudit d'aquesta llicència, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

b) Per matrimoni d'un familiar de fins al 2n grau d'afinitat o consanguinitat, 1 dia si se celebra al municipi, 2 dies si se celebra a la província i 4 dies si és fora de la província.

c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 2 dia feiner. Si es fa un trasllat a una altra localitat, 4 dies feiners.

d) Per la mort d'un familiar o cònjuge de fins primer grau de consanguinitat o afinitat 5 dies feiners, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies feiners si el succés es produeix a la mateixa localitat on resideix el funcionari/ària i 4 dies feiners si és en una altra localitat. En ambdós supòsits, en cas de defunció d'altres parents de fins a quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari per al sepeli.

e) Per accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització de familiars, consideració del cònjuge o persona amb la qual es convisqui i dels parents fins a 2n grau de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 4 dies feiners. En cas que existeixi alguna complicació greu, s'allargarà fins a 5 dies.

f) Per exàmens en centres oficials, 1 dia feiner, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

g) Per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, en els termes que es determinen reglamentàriament.

h) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per al seu compliment.

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

j) Per exàmens prenatals i preparació del part, amb la justificació mèdica prèvia de la necessitat, el temps necessari.

k) Per interrupció voluntària de l'embaràs, 10 dies naturals.

l) Per participar en els actes de celebració de la festa patronal de Santa Rita, 1 dia feiner.

Article 28. Permís per assumptes personals sense justificació

El personal funcionari tindrà dret a disposar, en el decurs de l'any, de 9 dies feiners per assumptes personals, sense necessitat de justificació, distribuïts a conveniència seva, que es computaran com a treball efectiu.

a) El gaudi d'aquests 9 dies haurà de sol·licitar-se amb 3 dies d'antelació (llevat de causa justificada), per escrit i amb el vistiplau del cap de departament. No obstant això, la concessió d'aquests dies de permís queda condicionada a les necessitats del servei.

b) Aquests dies no es podran utilitzar per anticipar períodes de vacances ni per perllongar-los, excepte autorització del/de la gerent.

c) Els dies per assumptes personals es podran gaudir des del 15 de gener fins al 30 de gener de l'any següent.

En cas que el període de prestació de serveis sigui inferior a l'any, es podrà gaudir del nombre de dies que en proporció corresponguin.

Capítol 7

Llicències

Article 29. Llicències per assumptes propis

Es podran concedir als funcionaris/àries del Consell Comarcal llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquestes llicències s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Aquestes llicències hauran de sol·licitar-se per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i es resoldran com a màxim 5 dies abans de la data sol·licitada, llevat de situacions que no es puguin preveure amb antelació.

Article 30. Llicències per estudis de perfeccionament professional

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de departament.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari/ària té dret a percebre totes les seves retribucions, i el pagament de les despeses d'inscripció, viatge i dietes, si s'escau, és a càrrec del Consell Comarcal.




Capítol 8

Milliores socials




Article 31. Reserva de places per a persones disminuïdes

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels disminuïts, estableix com a principi general que els poders públics, entre ells el Consell Comarcal del Priorat, han d'aportar tots els recursos necessaris perquè les persones disminuïdes puguin exercir els seus drets com qualsevol ciutadà, segons el que disposa l'article 49 de la Constitució espanyola. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones disminuïdes, es mantindrà com a mínim una reserva del 2% de la plantilla d'aquesta Administració a persones disminuïdes que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes.



També es reservarà un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació públiques, d'acord amb el que disposa la lletra a) de l'article 27 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb la modificació introduïda per la Llei 4/2000, de 26 de maig, de mesures fiscals i administratives.


La Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment d'aquest Acord ha de vetllar per l'estricta compliment de la reserva esmentada i perquè aquesta s'efectuï en tots els grups i categories professionals.



Com a mesura de protecció per part dels poders públics respecte dels col·lectius més desfavorits, i per tal de fomentar una adequada i decidida política d'inserció sociolaboral d'aquests col·lectius, el Consell Comarcal del Priorat promourà la contractació, d'acord amb la normativa i mecanismes vigents, de persones amb disminució intel·lectual considerada com a límit i prendrà totes aquelles mesures i accions que tendeixin a assolir aquest objectiu.

Article 32. Pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil i de menyscapte de diners

El Consell Comarcal mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que estiguin obligats a satisfer els seus funcionaris/àries per danys ocasionats a tercers com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació.




El Consell Comarcal exercirà les accions judicials pertinents per tal d'obtenir el rescabament de les indemnitzacions pagades per danys ocasionats pels funcionaris/àries si es declara judicialment provat que les seves accions són imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, infracció i incompliment de les normes per part del personal del Consell Comarcal.

El Consell Comarcal mantindrà contractada una pòlissa de cobertura del possible menyscapte de diners que es pugui produir en els llocs de treball que comportin la gestió del cobrament en efectiu de taxes, tributs o preus públics, sempre que aquesta contingència no pugui ser atribuïda a negligència, dol o mala fe, infracció i incompliment voluntari de les normes per part del funcionari/ària.

Article 33. Defensa jurídica

El Consell Comarcal facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica a tot el personal que tingui conflictes judicials derivats de la tasca pròpia del seu lloc de treball, sempre que es demostri



que no hi ha negligència per part del funcionari/ària, i es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin. De comú acord, s'elegirà l'advocat i el procurador. Se n'exceptua el cas en què el conflicte sigui contra el mateix Consell Comarcal.

Capítol 9

Promoció i formació professionals

Article 34. Dret a la promoció i formació professionals

El personal del Consell Comarcal del Priorat tindrà dret, en igualtat de condicions, a una promoció, formació i perfeccionament professionals constants.

Article 35. Promoció interna

Es garanteix la promoció interna, mitjançant l'accés des d'un cos o una escala d'un grup a altres del grup immediatament superior, als funcionaris/àries que compleixin els requisits legals.

Abans de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública es negociarà amb els representants del personal quin és el procediment més adient, a l'efecte de promoció interna, per als diferents tipus de places a cobrir, així com el barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs, tot això dins la legalitat vigent en cada moment i amb la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

El Consell Comarcal garanteix la promoció interna dels diversos grups previ estudi i negociació amb els representants sindicals.

Si la convocatòria d'accés a la categoria és lliure, s'establirà un torn de promoció interna, al qual s'assignarà el màxim nombre de places que en cada moment aconsellin la situació de la plantilla i les característiques dels llocs a cobrir. S'hi reservarà, en qualsevol cas, com a mínim el 50% de les places de cada convocatòria.


Article 36. Formació continuada

El Consell Comarcal promourà l'assistència del personal a tota mena de cursos i vetllarà perquè tots els seus funcionaris/àries puguin gaudir de formació relacionada amb les seves funcions, proporcionant directament la formació, o bé facilitant que s'acullin a programes formatius organitzats per altres institucions.

El Consell Comarcal informará els seus funcionaris/àries de tots aquells cursos de formació continuada de què tingui coneixement i farà tot el possible perquè els seus funcionaris/àries puguin prendre-hi part.

S'estableixen 2 vies de formació professional i reciclatge:

- a) A instància del funcionari/ària
- b) A instància del Consell Comarcal



Si el curs és a instància del funcionari/ària i el Consell Comarcal el considera del seu interès, aquest podrà autoritzar-ne l'assistència i fer-se càrrec de la part de despeses que, en cada cas, acordi amb el funcionari/ària.

Si el curs és a instància del Consell Comarcal, aquest es farà càrrec del 100% del cost i el temps d'assistència es considerarà com a treball efectiu.

Els caps de departament hauran de vetllar perquè tots els funcionaris/àries de la seva àrea puguin assistir a cursos de reciclatge.

La formació continuada serà un requisit a l'hora de gaudir de bonificacions extraordinàries per anys treballats a la institució.

Es facilitarà l'assistència a cursos sindicals als representants dels funcionaris/àries dins les hores sindicals legalment establertes.

Article 37. Hores de formació

Les hores emprades per a la formació continuada, sempre que tingui relació amb el lloc de treball de la persona beneficiària i que pugui aportar millores en l'eficiència del servei, seran considerades hores de treball efectiu.

Article 38. Fons destinat a formació

S'establirà un fons destinat a la formació continuada del personal. El criteri per calcular la quantitat destinada a aquest fons haurà de tenir en compte el nombre d'empleats del Consell Comarcal l'1 de desembre de l'any anterior. Cada any es revisaran els criteris per fer el càlcul del fons.

En el cas que el fons no s'exhaureixi durant l'any en curs s'acumularà al fons destinat a l'any següent i es pot acumular fins a 2 anys.

En el cas que en el transcurs de l'any el fons destinat a formació continuada del personal es mostri clarament insuficient per atendre la demanda, s'estudiarà la possibilitat d'ampliar-lo per mitjà dels procediments legalment establerts, per tal de garantir al màxim el dret dels empleats a la seva formació. D'altra banda, tindran prioritat els cursos de caràcter específic sobre els cursos de caràcter general.

Article 39. Material de consulta propi del lloc de treball

A instància dels caps de departament, la Gerència valorarà també la possibilitat de subscriure's a publicacions i de comprar materials de consulta que facilitin el desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball. Aquests materials podran ser tant en suport paper com en suport electrònic.

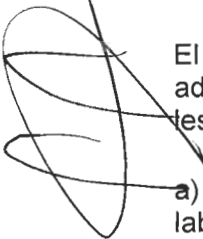
Capítol 10

Seguretat i salut laborals



Article 40. Prevenció de riscos laborals

El personal del Consell Comarcal té dret a una protecció eficaç de la seva integritat i a una adequada política de seguretat i salut laborals i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.



a) El Consell Comarcal se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i dels reglaments que la desenvolupin.

b) El Consell Comarcal adoptarà totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en la prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut del personal del Consell Comarcal.

c) El Consell Comarcal tindrà una farmaciola sanitària d'urgència degudament equipada, amb els mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

d) Anualment, el personal del Consell Comarcal podrà sotmetre's a una revisió mèdica, de caràcter voluntari, gratuït i confidencial.

Capítol 11

Drets sindicals




Article 41. Llibertat sindical

El Consell Comarcal garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels seus funcionaris/àries i que no pateixin cap discriminació, perjudici o sanció perquè estiguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

Article 42. Facultats i competències dels delegat/ada de personal

L'òrgan de representació del personal adscrit a aquest Acord tindrà, entre d'altres, les competències següents:




a) Rebre informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt del personal o un o diversos col·lectius i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

b) Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies a partir de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en un període més breu, en els casos següents:

Acords i resolucions que suposin modificació de l'organigrama i classificació dels llocs de treball.

Acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic de premis i sancions.

Qualsevol altre tipus d'expedient que se li sotmeti en matèria de personal.



c) Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies hàbils a partir de la comunicació, de circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

d) Ésser informat respecte a totes les qüestions d'interès laboral que afectin el personal del Consell Comarcal.

Article 43. Garanties i drets dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran les garanties i drets següents:

a) Ser escoltats en els expedients disciplinaris a què estiguin sotmesos.

b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.

c) La publicació i lliure distribució, sense pertorbar la feina, de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

d) Garantia de no ser discriminats en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.

e) Cada delegat disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals, dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per desenvolupar la tasca sindical. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals.

Article 44. Obligacions dels delegats de personal

Els delegats i els representants sindicals del Consell Comarcal sotmesos a aquest Acord s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar el règim jurídic de la representació del personal del Consell Comarcal i, si escau, de l'activitat sindical.


b) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb el Consell Comarcal.

c) Desenvolupar les tasques pròpies de representació i, si escau, de l'activitat sindical.

d) Guardar reserva professional, tant de manera individual com col·lectiva, en tota la informació a la qual hagin tingut accés per raó de la seva representació, fins i tot després de deixar de ser delegats. En cap cas, els documents lliurats pel Consell Comarcal als delegats podran ser utilitzats fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 45. Assemblees

Podran convocar assemblees els col·lectius legitimats, dins de l'horari laboral i d'acord amb la normativa vigent. En tot cas, els/les convocants es responsabilitzaran que es dugui a terme normalment.



S'autoritzaran assemblees dins la jornada de treball, fins a 36 hores anuals, per al conjunt de tot el personal al servei del Consell Comarcal. D'aquestes, 18 correspondran als òrgans electes de representació del personal i la resta, a les seccions sindicals, tenint en compte la proporcionalitat en relació amb els sindicats que hi són representats.



Per convocar una assemblea s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar, amb una antelació de 2 dies hàbils, la seva realització a la Gerència.
- b) Fer un escrit en què s'indiqui l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea el Consell Comarcal no formula cap objecció motivada, es podrà realitzar sense cap altre requisit.



Article 46. Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

Els empleats del Consell Comarcal que ostentin un càrrec electiu d'àmbit comarcal o superior en les centrals sindicals representatives tindran dret al gaudi de les hores necessàries per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, sempre que les necessitats del servei ho permetin.



Article 47. Mitjans materials

El Consell Comarcal posarà a disposició de la representació del personal taulers d'avisos, en les dependències en què treballi el personal, per a informació laboral i social.

Article 48. Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix al delegat/ada legitimació per iniciar, en qualitat d'interessat, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.




Article 49. Dret de vaga

El Consell Comarcal reconeix el dret de vaga a tot el seu personal, d'acord amb allò que estableix la Constitució. En aquest supòsit, el Consell i les centrals sindicals signants d'aquest Acord negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

Per a totes aquelles qüestions que afectin el Consell Comarcal i el seu personal i en què existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representants d'ambdues parts, un cop s'hagin esgotat totes les possibilitats de negociació, les parts podran nomenar un mitjancer o mitjancers, de comú acord, sobre els temes de desacord que considerin pertinents.

Article 50. Seccions sindicals


Als efectes previstos a l'article 8.2 de la vigent Llei orgànica de llibertat sindical, sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, el Consell Comarcal reconeix a



les centrals sindicals més representatives i a aquelles altres que hagin obtingut representació al Consell Comarcal, les competències, garanties i facultats següents:

- a) Escollir un delegat sindical que les representi.
- b) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals del personal del Consell Comarcal.
- c) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i el Consell Comarcal.
- d) Garantir que no seran discriminats en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que els són pròpies.

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per al delegat/ada així com els drets següents:

- 
- a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels delegats de personal. Els delegats sindicals estaran obligats a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que coneguin per raó del seu càrrec. En tot cas, cap document lliurat pel Consell Comarcal podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.
 - b) Assistir a les reunions amb el delegat/ada de personal i dels òrgans interns del Consell Comarcal en matèria de seguretat i salut laborals, amb veu però sense vot.
 - c) Ser escoltats pel Consell Comarcal prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin el personal en general i els afiliats al seu sindicat en particular.
 - d) Sol·licitar i rebre informació, abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus i molt greus a imposar als afiliats al seu sindicat.

S'haurà de notificar per escrit al Consell Comarcal el nomenament, dimissió o reelecció dels delegats sindicals.

El Consell Comarcal proporcionarà als delegats de les seccions sindicals la informació relativa a les matèries objecte d'aquest article que li sigui demanada formalment.



Article 51. Mesa negociadora

La mesa negociadora estarà composta pels representants del Consell Comarcal del Priorat que expressament aquest designi, i els de les centrals sindicals representatives al Consell Comarcal, amb la participació, si s'escau, dels seus assessors, que hauran d'ésser prèviament acreditats per aquestes davant dels serveis jurídics del Consell Comarcal.

La representació de les centrals sindicals dins de la mesa negociadora s'ajustarà, sempre que sigui possible, a la representativitat que tinguin al Consell Comarcal.



Capítol 12

Article 52. Ajuts especials

Per part del Consell es crearà un fons social destinat a proporcionar ajuts de caràcter social al personal, fins a un import màxim anual per persona de 100,00 €, exceptuant els casos especials, els quals es comptabilitzaran de forma independent al màxim anual.

L'assignació de les quantitats a donar en cada cas serà decidit per la Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment.

20.3 Els ajuts de fons d'acció social són:



- Ajut per a llar d'infants

Objecte: col·laborar en la despesa originada per l'assistència dels fills a llar d'infants.

Requisits: tenir el fill fins a un màxim de 3 anys.

Documentació a presentar: rebuts acreditats pel servei de guarderia.

- Ajut escolar

Objecte: col·laborar en el finançament de les despeses, de tipus general, originades per estudis dels fills.

Modalitats:

- 1) Educació infantil, primària i secundària obligatòria primer cicle.
- 2) Educació secundària obligatòria 2n cicle, batxillerat, FP (grau mitjà i superior) o altres estudis.
- 3) Estudis universitaris.
- 4) Educació especial.

Requisit: haver-te matriculat en el curs corresponent.

Documentació a presentar: rebuts acreditatius.

- Ajut per tractaments de salut del personal

Objecte: contribuir a sufragar les despeses per tractaments mèdics, referents tant al treballador com als beneficiaris de la seva cartilla, no inclosos en la Seguretat Social ni a la pòlissa mèdica privada que pugui tenir contractada el Consell per als seus empleats públics.

Modalitats:

1. Tractaments odontològics.
2. Tractaments oculars.
3. Tractaments auditius.
4. Aparells ortopèdics.
5. Tractaments de medicines alternatives prescrites per un facultatiu.

Documentació a presentar: rebuts acreditatius.



- Ajut per matrimoni

Objecte: matrimoni o unió de fet del personal.

Requisit: contraure matrimoni o unió de fet durant l'any.

Documentació a presentar: documentació acreditativa del matrimoni o unió de fet

Casos especials

- Ajut per a fills disminuïts

Objecte: és per als/a les fills/es del personal que tinguin un grau de disminució física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%.

Requisits: ser menor de 18 anys o major sense cap tipus d'ingrés.

Import: del 33% al 64% de disminució, 750 €/any.

Els de 65% de disminució o més, 930 €/any.

Nota: aquest ajut és incompatible amb l'ajut escolar per educació especial.

- Ajut per defunció i sepeli

Objecte: compensar les despeses esdevingudes per la defunció del personal, del seu cònjuge, parella de fet o fills.

Import: 300 euros

Import per desplaçaments fora de la província de Tarragona: 500 euros

- Ajut per naixement o adopció

Objecte: contribuir amb una prestació econòmica per naixement o adopció d'un nen/a.

Requisit: haver tingut adoptat un/a filla.

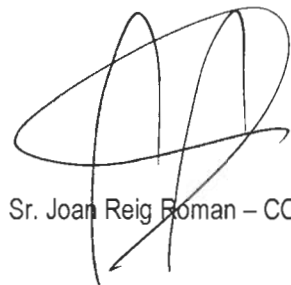
Documentació: documentació acreditativa del naixement o adopció

Import: 600 euros

Signat:



Sra. Maria Secall i Masip – C.C.Priorat



Sr. Joan Reig Roman – CCOO



Sr. Josep Antoni Robles Cerezo – C.C.Priorat



Sra. Montse Camacho Jordà – C.C.Priorat