

# **BASE**

GESTIÓ D'INGRESSOS



**Diputació Tarragona**

## **IV. CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS** Organisme Autònom de la Diputació de Tarragona

Tarragona, 14 de març de 2007

**CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**

## Article 1. Àmbit funcional i personal.

1. Formen la plantilla de la Diputació de Tarragona tot el col·lectiu de personal funcionari i laboral de tots els seus centres així com d'Organismes Autònoms.
2. Segons es desprèn de l'article 1.1 dels Estatuts de l'Organisme Autònom de Gestió d'Ingressos de Dret Públic, la Diputació de Tarragona va crear BASE-Gestió d'Ingressos (en endavant BASE).
3. El present Conveni serà d'aplicació als treballadors de BASE, contractats en règim de dret laboral.
4. Se n'exclouen expressament d'aquest àmbit funcional:
  - a. Els funcionaris de carrera i interins en plaça vacant.
  - b. Els funcionaris d'ocupació eventual que desenvolupin càrrecs de confiança.
  - c. Els contractats que ostentin càrrecs d'alta Direcció regulats a l'empara del Reial Decret 1.382/1985, d'1 d'agost.

## Article 2. Àmbit temporal.

1. La vigència d'aquest Conveni s'estén des del dia 1 de gener de 2007 fins el 31 de desembre de 2010.
2. Qualsevol d'ambdues representacions, es a dir, la Diputació de Tarragona i el col·lectiu de personal de BASE, podrà denunciar el Conveni amb una antelació mínima de 3 mesos a la finalització de la seva vigència. De no produir-se aquesta denúncia, el Conveni quedarà prorrogat fins que qualsevol de les dues parts el denunciï. Una vegada denunciat romandrà vigent el seu contingut normatiu fins a la seva substitució pel nou Conveni.
3. El present Conveni, signat pels representants de l'Organisme i els Comitè dels treballadors, serà d'aplicació prèvia aprovació expressa i formal del Consell Rector de BASE i posterior aprovació definitiva del Ple de la Diputació de Tarragona.
4. Durant l'últim semestre de l'any de vigència d'aquest Conveni els treballadors laborals de BASE, ostentaran el dret a reintegrar-se al Conveni que la Diputació de Tarragona mantingui per tot el seu col·lectiu de personal laboral o funcionari, mantenint exclusivament els conceptes salarials del Conveni de BASE com a dret adquirit, amb els termes que la legislació estableixi.

## Article 3. Vinculació.

1. Les condicions pactades formen un tot únic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment en còmput anual. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Conveni poden ser considerades aïlladament, i absorbiran les condicions existents en el moment que entrin en vigor, independentment de quin sigui el seu origen, naturalesa, denominació o forma.
2. Aquest Conveni regula les relacions entre BASE, organisme autònom de la Diputació de Tarragona, i el seu personal laboral. Pel no previst en aquest Conveni s'aplicarà el Conveni del Personal Laboral de la Diputació de Tarragona. Amb caràcter supletori, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i d'altres disposicions de caràcter general i particular.

## Article 4. Garantia &lt;&lt;ad personam&gt;&gt;. Drets i obligacions del Comitè i seccions sindicals.

1. Es respectaran, a títol estrictament individual, aquelles retribucions salarials que, considerades en el seu conjunt i amb còmput anual, excedeixen a les establertes en el present Conveni. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre els que aquí s'estableixin.
2. El Comitè i les seccions sindicals que puguin constituir-se tindran totes les garanties, els drets i les obligacions establertes en la legislació que sigui d'aplicació i, especialment, en l'Estatut dels Treballadors i la Llei orgànica de Llibertat Sindical.

**CAPÍTOL II. CIVEA.**

## Article 5. Comissió d'interpretació, vigilància, estudi i aplicació.

1. En el termini d'un mes des de la signatura del present Conveni, es constituirà una Comissió paritària amb la denominació de Comissió d'interpretació, vigilància, estudi i aplicació (CIVEA), integrada pels representants del Comitè que integren la Comissió mixta negociadora del present Conveni, i els representants que l'Organisme designi. Les parts poden aportar els assessors externs que creguin oportuns.
2. L'elecció dels membres dels representants de treballadors de CIVEA, els escollirà el Comitè i també serà aquest qui els podrà substituir o revocar.

3. S'acorda la creació d'una comissió paritària per a que, amb anterioritat de la primera reunió, es desenvolupi un reglament de funcionament de la CIVEA.

#### Article 6. Representació sindical.

L'actuació de la representació sindical a la CIVEA serà supervisada pel Comitè dels representants dels treballadors.

#### Article 7. Funcions i reunions ordinàries i extraordinàries.

1. En el termini d'un mes a la data de la signatura del Conveni, es constituirà la Comissió Paritària d'interpretació, vigilància, estudi i aplicació d'aquest.
2. Les funcions de la CIVEA seran les següents:
  - a. Interpretació de la totalitat dels articles i clàusules del Conveni
  - b. Vigilància del compliment del pactat
  - c. Fer el seguiment i desenvolupament de l'aplicació del Conveni
  - d. Crear, si és necessari Comissions delegades de la CIVEA
  - e. Rebre informació periòdica sobre l'evolució de l'ocupació en l'àmbit del Conveni
  - f. Servir de mitjà de comunicació sobre l'evolució de programes i projectes que es tingui previst realitzar i que puguin modificar les condicions de treball
  - g. Aprofundir en l'estudi del sistema de classificació del present Conveni
3. La Comissió es compondrà de sis membres, tres per cadascuna de les parts i els seus assessors, i es reunirà amb caràcter ordinari amb la periodicitat de dos mesos, el dia fixat en la primera reunió constitutiva, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·liciti la tercera part dels seus membres. La convocatòria de la CIVEA amb caràcter extraordinari la realitzarà el secretari amb el vistiplau del president amb ordre del dia més proposta d'acta i es formalitzarà dins dels deu dies següents a la sol·licitud, i s'ha de celebrar dins els 15 dies següents de la convocatòria.

#### Article 8. Mitjans materials.

La Direcció de BASE facilitarà als membres de la CIVEA els locals i mitjans tècnics i materials necessaris pel seu funcionament i assumirà les corresponents despeses.

### **CAPÍTOL III. Jornada i horaris**

#### Article 9. La jornada de treball

1. La jornada de treball del personal laboral de BASE Gestió d'ingressos serà de trenta-set hores i mitja setmanals amb les reduccions acordades.
2. A efectes de l'establert a l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, les dues parts podran regular la distribució irregular de la jornada, havent de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en l'Estatut dels Treballadors, i en tot cas el nombre màxim d'hores anuals establertes.
3. L'horari de treball, amb caràcter general, serà de dilluns a divendres de 8.00 h. a 15.00 h., amb la flexibilitat horària d'entrada i sortida, pactada en el punt 5 d'aquest article. No obstant això, per raons organitzatives d'espais i aprofitament dels mitjans tècnics es podran realitzar noves contractacions fixes o temporals, a temps complet o a temps parcial o en horari de tarda. (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)
4. Es podrà determinar, previ pacte de les dues parts (Comitè i Direcció), l'establiment d'una tarda setmanal, si així fos necessari per l'efectivitat dels serveis que BASE ofereix als ajuntaments i als ciutadans.
5. La flexibilitat horària és, d'entrada de les 7.45 h. a les 8.30 h. i de sortida de 14.30 h. a 15.30 h. (Suspès per aplicació del calendari laboral per a l'any 2012 aprovat per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)
6. L'horari de presència obligatòria serà des de 8.30 h. a 14.30 h.
7. Qualsevol necessitat individual per atendre transitòriament alguna circumstància especial, es traslladarà per escrit al Departament de Recursos humans, on es valorarà la motivació i es donarà resposta. Per raons degudament justificades i si les necessitats del servei ho permeten, es podran establir horaris diferents, prèvia autorització de la Direcció, sempre que el còmput mensual d'hores sigui equivalent. Aquests pactes individuals seran comunicats al Comitè.
8. Els treballadors gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu, sempre que la seva jornada sigui a temps complet. En cas de jornada reduïda o contractació a temps parcial es reduirà proporcionalment.
9. Les recuperacions d'horari es realitzaran, amb caràcter ordinari, els dijous de 16.00 h. a 20.00 h. (Suspès per aplicació del calendari laboral per a l'any 2012 aprovat per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)
10. El personal que gaudeix d'alguna de les modalitats de jornada reduïda es regula d'acord amb el seu propi horari.



11. Es consideraran festius els dies que anualment estableix la Generalitat de Catalunya, mitjançant el calendari de festes oficials aprovat per la Conselleria de Treball. La Direcció de BASE proposarà i consensuarà amb el Comitè dels treballadors anualment el calendari laboral anual que contindrà els horaris, els dies festius i els dies d'afers propis, amb els termes pactats en aquest Conveni, i garantint que tots els treballadors realitzin les 14 festes anuals, independentment que coincideixin o no amb les dates previstes en el calendari de la Generalitat.

#### Article 10. Vacances

1. Tot el personal afectat pel present Conveni que acrediti com a mínim una antiguitat d'un any a BASE, té dret a gaudir d'un període de vacances de 22 dies laborables i retribuïts. Si el temps de servei és inferior a un any, el període de vacances tindrà la durada corresponent a la part proporcional al temps treballat.
2. Les vacances es podran realitzar des de l'1 de gener fins al 31 de desembre, considerant que tant els departaments com les oficines han d'estar coberts amb caràcter general amb el 50% +1 de la plantilla habitual en aquella unitat de treball. En cas que aquest criteri no fos considerat, l'Organització podrà denegar períodes sol·licitats de vacances o en cas d'incompatibilitats per organització de la feina o de les necessitats de servei, es distribuïran de forma consultiva i rotatòria, iniciant-se per l'empleat de més antiguitat de l'oficina o departament i, en cas de coincidències pel de més càrregues familiars.
3. El personal eventual ha d'exhaurir les seves vacances quinze dies abans de la finalització del contracte.
4. A principis del mes d'abril cada departament o oficina passarà la planificació del calendari de vacances al Departament de Recursos Humans per a la seva aprovació. (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)
5. La situació d'incapacitat temporal (en endavant IT) sobrevinguda, una vegada iniciades les vacances, no alterarà el període iniciat.
6. La situació d'IT abans d'iniciar-se el període de vacances produirà únicament un aplaçament d'aquest quan es tracti de vacances pactades individualment en el centre respectiu. En aquest cas, els dies de vacances ajornats, es podran recuperar durant l'any natural o durant el primer trimestre de l'any següent en funció de les necessitats del servei.
7. En el supòsit d'haver complert els anys d'antiguitat a BASE o a la Diputació de Tarragona, es gaudirà dels següents dies de vacances:
  - a. Per 15 de servei, 23 dies laborables
  - b. Per 20 de servei, 24 dies laborables
  - c. Per 25 de servei, 25 dies laborables
  - d. Per 30 o més anys de servei, 26 dies laborables.
8. Cap treballador de l'Organisme podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat.

#### Article 11. Permisos (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012, en tot allò que s'oposi al nou redactat de l'art. 48 de l'EBEP)

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els apartats 1,2e,i 10. Els permisos regulats per aquest article són retribuïts, llevat del permís al què fa referència l'apartat l.

1. Permís per matrimoni.
  - a. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.
  - b. En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari de la Llei 8/2006 de conciliació de la vida personal, familiar i laboral ha d'establir mecanismes amb efectes equivalents als de permís.
  - c. Permís per matrimoni d'un familiar. Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.
2. Permís per maternitat
  - a. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la

- part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
- b. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
  - c. 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.
  - d. 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.
  - e. 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.
  - f. 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.
  - g. Aquest permís és incompatible amb els permisos de lactància, de fills prematurs i de reducció de jornada per guarda legal, de manera simultània. Serà compatible doncs, de manera successiva.
3. Permís per naixement, adopció o acolliment.
- a. 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 adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.
  - b. 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.
4. Permís de paternitat
- a. 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 setzena 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.
  - b. 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.
  - c. El permís de paternitat és d'aplicació exclusiva al pare amb l'excepció de les famílies monoparentals que expressament preveu la Llei.
  - d. En cas de naixement, d'adopció o acolliment per part de parelles homosexuals, podrà gaudir-ne, independentment del gènere, qui no gaudeix del permís de maternitat. Si el gaudiment del permís de maternitat és compartit, serà a opció dels progenitors sol·licitar-ne el gaudiment per un o altre. En tot cas caldrà aportar la documentació que justifiqui que la persona beneficiària ostenta la guarda legal del menor.
  - e. En cas que coincideixi en la mateixa persona el dret a gaudir del permís de paternitat i del permís de lactància, no varia la data d'inici del còmput de la lactància que es manté en tot cas a partir del finiment del permís de maternitat.
5. Permís per lactància
- a. 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.
  - b. 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.
  - c. La compactació pot ser per la totalitat del permís i/o reducció o per una part d'aquests, sempre d'acord amb les necessitats del servei.



- d. En cap cas les hores de compactació poden ésser tractades com hores d'assumptes personals.
  - e. Per tal de compactar-se, sense perjudici de les adaptacions necessàries per als col·lectius específics previstos a la Llei, s'ha de calcular la borsa d'hores corresponent de lactància i/o del terç de la jornada de treball corresponent i dividir per la jornada ordinària corresponent (no reduïda). No obstant, si només s'opta per compactar la lactància gaudint de la reducció de jornada d'un terç diàriament, la borsa d'hores de lactància s'haurà de dividir per la jornada reduïda.
  - f. Lactància i reducció de jornada són acumulables tant en gaudiment diari com en gaudiment compactat.
  - g. El fet de compactar la reducció d'un terç de la jornada amb el 100% de les retribucions, suposa o bé una disminució -proporcional al temps compactat- de la reducció d'un terç amb el 80% de les retribucions en cas de gaudiment successiu d'aquestes dues reduccions (ja que aquest temps ja ha estat gaudit en temps de no presència retribuïda) o bé que un cop finalitzat el temps del permís compactat, el treballador s'hagi de reincorporar a la jornada ordinària fins a que es compleixi l'any a partir del finiment del permís de maternitat, moment en què podrà sol·licitar de nou la reducció d'un terç de la jornada per cura de fill amb el 80% de les retribucions i fins a que aquest compleixi els sis anys.
6. Permís per a atendre fills prematurs.
- a. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes.
  - b. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
  - c. Aquest permís s'ha d'entendre que es pot concedir quan hi hagi una hospitalització immediata o dins el primer mes del nou-nat. En aquests casos l'inici del còmput de la lactància, la paternitat i la reducció de jornada d'un terç amb el 100%, esdevé igualment al finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
7. Període de vacances.
- a. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís.
  - b. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.
8. Permisos per a atendre fills discapacitats.
- a. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
  - b. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
9. Permís prenatal
- a. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
  - b. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.
10. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins a segon grau:
- a. Per la mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies laborables continuats, si el fet es produeix a menys de 100 km. del domicili habitual i fins a cinc dies si el fet es produeix a més de 100 km.
  - b. Per la mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat:
    - Menys de 50 km. de la residència habitual, dos dies laborables continuats
    - De 50 a 100 km. de la residència habitual, tres dies laborables continuats
    - Més de 100 km. de la residència habitual, quatre dies laborables continuats
  - c. Excepcionalment i per motius degudament justificats i atenent a la gravetat, prèvia autorització de la Direcció, es podrà prorrogar aquest permís fins a cinc dies laborables continuats. Aquestes autoritzacions extraordinàries seran comunicades al Comitè.
11. Permís sense retribució per a atendre un familiar.
- a. Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

- b. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
12. Permisos per situacions de violència de gènere.
- Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.
  - Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
13. Permisos de flexibilitat horària recuperable.
- Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set anuals per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.
  - El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant el mes en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.
14. Per trasllat de domicili:
- Per trasllat a menys de 100 km: fins a 3 dies naturals continuats.
  - Per trasllat a més de 100 km: fins a 4 dies naturals continuats.
15. Per assistir a exàmens d'estudis reglats o per assistir a convocatòries de l'Organisme, el temps indispensable de durada de l'examen i per al desplaçament.
16. Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los. A aquest efecte, es considerarà com a deure inexcusable aquell, l'incompliment del qual, pot fer incórrer en responsabilitat, i la seva imposició és determinada i emprada per una norma legal o decisió administrativa o judicial.
17. Visites o proves metges del treballador. El temps necessari sempre que no excedeixi quatre hores diàries i les dotze anuals.
18. Aquelles situacions no previstes al Conveni Col·lectiu seran regulades per la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i qualsevol altra norma o disposició legal d'aplicació a l'Administració Local sorgides en aquest àmbit durant la vigència del Conveni.

TAULA RESUM DE PERMISOS I JUSTIFICANTS	
MOTIU	JUSTIFICANT
Matrimoni	Libre de família o justificant de registre
Malaltia greu o hospitalització	Justificant facultatiu
Naixement d'un fill, adopció o acolliment preadoptiu d'un menor	Libre de família
Naixement d'un fill prematur o hospitalitzat després del part	Justificant facultatiu
Trasllat del domicili habitual	Certificat d'empadronament
Exàmens d'estudis reglats	Justificant d'assistència expedit pel centre on es cursin els estudis
Intervencions amb anestèsia local de cònjuge o fills	Justificant d'assistència
Visita metge	Justificant d'assistència

#### Article 12. Llicències sense sou

- El treballador fix, amb més d'1 any de servei efectiu a l'Organisme, pot sol·licitar una llicència per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.
- Excepcionalment, la llicència podrà ser de fins a 1 any, també sense remuneració. Finalitzada la seva llicència es reintegrarà al seu lloc de treball d'origen.
- Els treballadors que gaudeixin d'aquesta llicència hauran de sol·licitar el reingrés amb 15 dies d'antelació a la seva finalització. En el supòsit de no presentar, en el termini esmentat, la sol·licitud de reingrés, el treballador passarà a la situació d'excedència voluntària.

#### Article 13. Excedència forçosa

- És procedent declarar l'excedència forçosa en els casos següents:
  - Si, esgotat el període d'excedència voluntària per tenir cura d'un fill, el treballador sol·licita el reingrés al servei actiu i aquest no és possible per manca de vacant pressupostària.
  - Si, d'acord amb els procediments legalment vigents, es produeix una reducció de llocs de treball i no és possible de mantenir els treballadors afectats en servei actiu per manca de llocs vacants amb dotació pressupostària.



- c. Si un treballador que ha estat declarat en situació de suspensió ferma sol·licita el reingrés, pel fet d'haver complert la sanció imposada, i aquest no és possible per manca de vacant amb dotació pressupostària.
2. El temps d'excedència forçosa és computable a efectes d'antiguitat, de drets passius i de triennis.
3. Els excedents forçosos són reingressats provisionalment quan es produeix una vacant amb dotació pressupostària, i tenen dret preferent els excedents per tenir cura d'un fill, després els excedents per reducció de llocs de treball i en darrera instància els excedents procedents d'una suspensió ferma. Els excedents forçosos han de participar necessàriament en tots els concursos de trasllats que es convoquin que siguin adequats per a la seva categoria; en cas de no fer-ho, són declarats en situació d'excedència voluntària per interès particular.

**Article 14. Situació de serveis especials**

1. El personal laboral de BASE seran declarats en situació de serveis especials:
  - a. L'exercici d'un càrrec públic representatiu.
  - b. L'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior per càrrec electiu.
  - c. Durant el període de dos anys a comptar des de la data de la resolució per la qual es declara la incapacitat permanent.
2. El personal laboral de BASE en situació de serveis especials se'ls computa el temps que romanguin en aquesta situació als efectes de consolidació de la categoria, de l'antiguitat, dels triennis i dels drets passius i tenen dret a la reserva de plaça o destinació.
3. En tots els casos rebran les retribucions del lloc o el càrrec efectiu que ocupin i no les que els corresponguin com a personal de BASE, sense perjudici del dret a percebre els triennis que poguessin tenir reconeguts com a personal de BASE.

**Article 15. Excedències voluntàries**

1. L'excedència voluntària podrà ser sol·licitada pels treballadors que acreditin un mínim d'un any d'antiguitat al servei de BASE.
2. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a un any, ni superior a cinc.
3. Aquest dret només podrà tornar a ser exercit pel mateix treballador en cas que hagin transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
4. El treballador excedent només conserva un dret preferent a reingressar en les places vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'Organisme.
5. Els treballadors que accedeixin en aquesta situació d'excedència voluntària hauran de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies a la seva finalització. En cas de no presentar aquesta petició, el treballador perdrà el seu dret a reingressar a l'Organisme.
6. Durant el primer any d'excedència el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.
7. Excepcionalment, es concedirà excedència voluntària als treballadors que hagin de realitzar pràctiques obligatòries per a l'accés a títols mitjans i superiors, per un període màxim de sis mesos per any i durant el temps que durin els estudis, amb reserva del lloc de treball, sempre que aquestes pràctiques no puguin ser realitzades en els centres que disposa la Diputació de Tarragona.

**Article 16. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla**

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del 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.
4. 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 al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

**Article 17. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars**

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.



3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del 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.
4. 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 al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

#### Article 18. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, i comporta la reserva de la destinació.

#### Article 19. Excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

#### Article 20. Personal interí i laboral i temporal.

1. Si bé la Llei 8/2006, de 5 de juliol, és aplicable al personal interí i laboral temporal de BASE, l'aplicació de les mesures que estableix no pot suposar en cap cas per aquest personal més drets dels que la seva pròpia condició i contractació estableixen. Concretament pel que fa a la reserva del lloc durant tres anys que estableixen les excedències per cura de fill i cura de familiar, aquesta reserva s'ha d'entendre sense perjudici que durant aquest període es pugui deixar sense efectes el nomenament d'interí o rescindir el contracte de treball si concorre qualsevol de les causes que, d'acord amb la normativa vigent, donen lloc a la pèrdua de la condició d'interí o a l'extinció del contracte de treball. En aquest cas el personal afectat cessa en la seva relació de serveis i finalitza el període d'excedència que estigui gaudint.
2. Si abans de la finalització del període d'excedència en cada cas establert per la Llei, el personal interí i laboral temporal que es troba excedent no sol·licita el reingrés al servei actiu, cessa en la seva relació de serveis amb BASE.
3. Un cop assolida la condició de personal laboral fix, el temps romàs en aquestes situacions d'excedència computa a efectes de drets passius i als efectes d'antiguitat respecte del personal laboral.

#### Article 21. Afers propis (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni disposarà de nou dies retribuïts per a afers propis a l'any, dels qual podrà gaudir de forma fraccionada o continuada d'acord amb els següents condicionants:

- a. La concessió d'aquests permisos estarà subordinada a les necessitats del servei, l'autorització del cap respectiu i el vistiplau de la Direcció.
  - b. Els treballadors hauran de sol·licitar als seus superiors amb un mínim de dos dies d'antelació i amb un mínim de set quan coincideixin amb ponts, torns de vacances de Nadal, Setmana Santa.
2. S'estableix com a data límit per exhaurir-los el dia 15 de gener de l'any següent.
  3. Si durant el transcurs de l'any i per necessitats del servei no s'ha pogut gaudir de la totalitat dels dies de permís, es podrà sol·licitar ampliar el termini per exhaurir-los al primer trimestre de l'any següent sense possibilitat de més pròrrogues. La sol·licitud ha d'anar acompanyada d'un informe del Cap en el que es justifiqui degudament la impossibilitat d'haver gaudit d'aquests dies en el decurs de l'any, i la seva aprovació estarà supeditada a la posterior autorització de la Direcció.
  4. El personal eventual ha d'exhaurir els dies d'afers propis quinze dies abans de la finalització del contracte.
  5. Els dies d'afers propis es poden gaudir fraccionats en dues meitats (primer o segon torn). La durada del mig dia d'afers propis serà la meitat de la jornada del dia que es gaudeix.

#### Article 22. Reduccions de jornada

1. Requisits de concessió:
  - a. Les reduccions de jornada establertes per la Llei 8/2006 de 5 de juliol, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
  - b. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.



2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució (Suspès per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 29 de juny de 2012):
  - a. 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 setena 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.
  - b. 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.
3. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
  - a. 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.
  - b. 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.
4. 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:
  - a. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - b. 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.
  - c. 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 l'impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
  - d. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
5. El personal que gaudeix d'alguna d'aquestes modalitats de reducció de jornada es regula d'acord amb el seu propi horari.

#### Article 23. Jubilació

1. Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat i el sosteniment de l'ocupació i la contractació de nous treballadors a l'Administració Pública, la jubilació es obligatòria quan el treballador compleix l'edat de 65 anys. No obstant, l'edat obligatòria de jubilació es pot ajornar, si el treballador afectat no ha pogut completar el període mínim de cotització i la resta de requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva. Aquest ajornament queda supeditat a un acord entre les parts. La durada d'aquesta pròrroga serà com a màxim fins a completar el període i requisits esmentats.
2. Les indemnitzacions econòmiques en els casos de baixa voluntària abans de complir els 65 anys d'edat, seran les establertes al Premi a la vinculació per a tots els empleats públics de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms.
3. S'estableix la possibilitat de negociar la jubilació parcial i anticipada del personal de BASE en funció de la normativa vigent i previ acord amb l'empresa.

#### **CAPÍTOL IV. Accés a la plantilla i provisió de llocs de treball**

##### Article 24. Accés a la plantilla i provisió de vacants.

1. BASE desenvolupa les seves activitats amb l'estructura formal dels empleats públics, classificats en funcionaris i laborals, els quals ocupen els llocs de treball permanents establerts en les relacions de llocs de treball corresponents.
2. Les provisions de llocs vacants o de nova creació es faran entre el personal laboral fix, en situació de servei actiu, que tingui la categoria i l'especialitat exigida per accedir-hi.
3. Aquestes vacants existents es relacionen a l'Oferta Pública d'Ocupació, la qual es publica el 1er. trimestre de cada any natural. Aquesta oferta inclou tots els llocs de treball que s'han de cobrir de

forma permanent. La selecció de les persones que han de cobrir aquestes vacants obeeix a criteris d'objectivitat, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants, mitjançant convocatòria pública. Els procediments de selecció que s'utilitzen són els normativament establerts: l'oposició, el concurs i el concurs-oposició. (Suspès per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 29 de juny de 2012)

4. En l'oferta pública d'ocupació que faci BASE, hi haurà una reserva del 5% de les places totals per a treballadors amb disminucions o minusvalidesa, tal com estableix la normativa legal vigent i la pròpia constitució sobre la integració social de les persones amb minusvalideses.
5. Les regles que regeixen qualsevol procés selectiu són les que s'estableixen a les Bases Generals que s'aproven anualment. A més, per a cada convocatòria s'aproven unes bases específiques on costen entre d'altres elements d'interès: les característiques del lloc o vacant, requisits dels aspirants, el temari, proves i mèrits a valorar.
6. En cas d'existir altres necessitats de caràcter temporal la provisió és realitzarà mitjançant interinatges i borses de treball que és publiquen a mesura que sorgeixen les necessitats utilitzant els mateixos criteris que els citats anteriorment. El Comitè tindrà coneixement del contingut de les borses de treball i dels criteris i l'ordre de contractació.
7. Excepcionalment es contractarà mitjançant el procediment d'urgència en cas d'haver exhaurit els candidats de la borsa de treball per manca d'adaptació al perfil requerit o per motius geogràfics.

Article 25. Promoció professional i augment de categories.

1. La promoció professional es realitzarà per promoció interna i per mèrits entre el personal fix de l'Organisme.
  - a. Promoció per mèrits. L'accés a la promoció professional per antiguitat es podrà sol·licitar a mesura que es compleixin els següents terminis:

Grup	Categoria	Temps	
C	Administratiu	C2 Administratiu/Tècnic auxiliar de gestió nivell 2	Fi
		C3 Administratiu/Tècnic auxiliar de gestió nivell 1	▲ 5 anys
		C4 Administratiu / Tècnic auxiliar de gestió	▲ 5 anys
D	Auxiliar Administratiu	D1 Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 4	Fi
		D2 Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 3	▲ 3 anys
		D3 Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 2	▲ 5 anys
		D4 Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 1	▲ 3 anys
		D5 Auxiliar administratiu de gestió	▲ 5 anys
		D6 Auxiliar tècnic especialista	
		D7 Auxiliar administratiu	▲ Fix
		D8 Auxiliar tècnic	

- b. Per assolir la nova categoria els aspirants hauran de superar una entrevista de valoració dels coneixements i un concurs de mèrits. A les entrevistes hi haurà un representant dels treballadors de BASE.
    - c. Sistema de valoració (Es desenvoluparà un reglament a l'efecte):
      - Entrevista de valoració dels coneixements (5 punts, puntuació mínima 3 punts)
        - Coneixement del lloc de treball (2.5 punts)
        - Coneixement de l'organisme (2.5 punts)
      - Concurs de mèrits (5 punts, puntuació mínima 2 punts)
        - Informe del Cap (2 punts)
        - Aprofitament de la formació de BASE (1 punts)
        - Formació complementària (2 punt)
    - d. Els aspirants que no superin o no es presentin a la seva convocatòria tindran dret a presentar-se un any després sense límit de convocatòries i sense efectes retroactius.
2. La promoció interna estarà regulada per les Bases Generals que es publiquen anualment i estaran relacionades a l'Oferta Pública d'Ocupació. Les bases específiques de cada convocatòria es comunicaran i consensuaran amb el Comitè tot i que l'Organització es reserva l'aplicació final.
  - a. L'accés al grup C es podrà portar a terme a través de la promoció interna, amb els requisits legals establerts o be amb una antiguitat de deu anys.
  - b. Per poder optar a les convocatòries de promoció interna és requisit estar en servei actiu, tenir la condició de fix i una antiguitat, com a mínim, de dos anys al grup immediat inferior al del lloc convocat.

Article 26. Treballs de categoria superior o inferior



1. Quan les necessitats del servei ho exigeixin, l'Organisme podrà encomanar al seus treballadors l'execució de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin reconeguda per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys.
2. Si superats aquests terminis hi hagués un destí vacant d'aquesta categoria professional, haurà de proveir-se per mitjà dels procediments de cobertura de llocs de treball, per promoció interna, establerts en aquest Conveni.
3. Quan el treballador faci treballs de categoria superior tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la que efectivament ocupa.
4. Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles, l'Organisme necessita destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que exerceix, podrà fer-ho durant el temps imprescindible, amb una durada màxima de 6 mesos i, en qualsevol cas, respectant-li les retribucions i altres drets de la categoria professional del treballador afectat. Aquest fet s'ha de comunicar al Comitè.

#### Article 27. Traslats

1. Traslats voluntari. Les peticions de trasllat l'ha de fer l'interessat mitjançant una sol·licitud adreçada al departament de Recursos Humans. L'acceptació d'aquestes sol·licituds estarà subordinada a les necessitats del servei i a la posterior autorització de Recursos Humans amb el vistiplau de la Direcció.
2. Traslats per necessitats del servei. Com a regla general, no podrà ser a una distància superior a 50 km. del lloc de treball o de la seva residència habitual i s'indemnitzaran les despeses causades pel desplaçament efectiu al nou lloc de treball sempre que el nou lloc de treball sigui més llunyà de lloc d'origen o de la seva residència habitual.
3. La Direcció informará al Comitè d'aquests trasllats i es notificaran als interessats amb una antelació mínima d'un mes. Transcorregut un any, el treballador pot demanar el retorn al seu lloc d'origen per interès propi, si el trasllat no es va considerar com a definitiu. i sempre vinculat a la acceptació per part de la Direcció i també condicionat a les necessitats dels diferents serveis o oficines i a les circumstàncies que van motivar el trasllat.

#### Article 28. Preavis de cessació.

1. Quan un treballador desitgi cessar voluntàriament en la seva relació de treball amb BASE, haurà de donar un termini de preavis en les següents condicions:
  - a. Tècnics: 1 mes
  - b. Resta de personal: 15 dies
2. L'incompliment del termini de preavis comportarà una deducció en la liquidació que equivaldrà a la remuneració corresponent als dies d'incompliment del preavis.
3. La comunicació de cessació es farà per mitjà d'un escrit dirigit al President de BASE i presentat al registre de BASE.

#### Article 29. Grups i categories professionals.

GRUP		CATEGORIA	
A	Tècnic superior	A1	Cap de Departament
		A2	Tècnic superior de gestió
B	Tècnic mitjà	B1	Cap de Departament
		B2	Tècnic mitjà de gestió
		B3	Tècnic mitjà col·laborador
C	Administratiu	C1	Tècnic auxiliar especialista
		C2	Administratiu/Tècnic auxiliar de gestió nivell 2
		C3	Administratiu/Tècnic auxiliar de gestió nivell 1
		C4	Administratiu / Tècnic auxiliar de gestió
D	Auxiliar Administratiu	D1	Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 4
		D2	Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 3
		D3	Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 2
		D4	Agent de gestió / Auxiliar tècnic especialista nivell 1
		D5	Auxiliar administratiu de gestió
		D6	Auxiliar tècnic especialista
		D7	Auxiliar tècnic
		D8	Auxiliar administratiu
E	Subaltern	E1	Ordenança

## CAPÍTOL V. Règim disciplinari

### Article 30. Faltes

1. Els treballadors podran ser sancionats per BASE pels motius i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.
2. Les faltes disciplinàries dels treballadors comeses en el treball es classifiquen en lleus, greus i molt greus.
3. Per aplicar qualsevol sanció de faltes greus i molt greus serà necessària la comunicació escrita al treballador i al Comitè, en la qual es farà constar la data i els fets que la motiven.

### Article 31. Faltes lleus. Es consideraran com faltes lleus següents:

- a. La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b. El retard, la negligència i el descuit en el compliment de la feina.
- c. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en el lloc de treball durant un període de trenta dies.
- d. La falta d'assistència injustificada al treball d'un dia en el termini d'un mes.
- e. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, sempre i quan no es demostrï la impossibilitat de fer-ho.
- f. El descuit que sigui causa de danys en la conservació dels locals, materials i documents de treball.
- g. No remetre en el termini màxim de cinc dies la baixa per malaltia, no cursar els successius informes de confirmació de baixa.
- h. La permuta de torns, llocs, etc., sense l'autorització corresponent, sempre que d'aquest fet no se segueixi cap risc o perjudici per al treball.
- i. No comunicar les dades necessàries per a la Seguretat Social.
- j. L'abandonament del lloc de treball de forma injustificada, quan no es causi perjudici al treball.

### Article 32. Faltes greus. Es consideraran faltes greus:

- a. La falta de disciplina en el treball o del respecte degut a superiors, subordinats i companys.
- b. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin perjudicis greus.
- c. La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
- d. L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals contemplats en la legislació vigent.
- e. La falta d'assistència injustificada al treball de fins a tres dies dins del període d'un mes.
- f. Entre quatre i vuit faltes repetides de puntualitat al treball en el període d'un mes.
- g. La simulació de malaltia o accident o el seu maliciós agreujament.
- h. La violació dels secrets d'obligada reserva als quals, per les circumstàncies de la seva funció, el treballador estigui obligat.
- i. Falsejar la realitat amb ocasió de permisos, excedències i reducció de jornada, o proporcionar informació falsa en relació al treball.
- j. No registrar de forma reiterada el control d'entrada, sortida o presència, sempre que així estigui establert.
- k. La negligència que pugui causar danys greus als locals, material o documents.
- l. L'incompliment dels termes o disposicions generals de procediment en matèria d'incompatibilitats.
- m. La reincidència en faltes lleus d'igual naturalesa.

### Article 33. Faltes molt greus. Seran faltes molt greus les següents:

- a. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- b. La negativa a complir les ordres relatives al treball.
- c. Falsejar de forma voluntària informacions relatives al treball.
- d. Les faltes d'assistència injustificades al treball produïdes durant més de tres dies en el període d'un mes o sis en un trimestre.
- e. Les reiterades faltes de puntualitat no justificades produïdes durant més de vuit dies en un mes, o quinze dies en un trimestre.
- f. L'embriaguesa o toxicomania habituals, si repercuteixen negativament en el treball.
- g. L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat l'autorització de compatibilitat oportuna.
- h. Causar danys greus, de forma voluntària i premeditada, a locals, material i documents.
- i. La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual del treball.



- j. La reincidència en faltes greus de la mateixa naturalesa dins el període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions.
- k. Qualsevol comportament d'assetjament psicològic a la feina.

Article 34. Sancions. Les sancions que es podran imposar seran, en funció de la qualificació de les faltes, les següents:

1. Per faltes lleus:
  - a. Amonestació per escrit.
  - b. Suspensió de treball i de sou fins a tres dies.
2. Per faltes greus:
  - a. Suspensió de treball i de sou fins a trenta dies.
  - b. Inhabilitació per a l'ascens o proves selectives per un període de dos anys.
3. Per faltes molt greus:
  - a. Suspensió de treball i de sou d'un mes i un dia a tres mesos.
  - b. Inhabilitació per a l'ascens o proves selectives per un període de dos a sis anys.
  - c. Trasllet forçós sense dret a indemnització.
  - d. Acomiadament.
4. Les retribucions corresponents al temps real no treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades es descomptaran proporcionalment, sense perjudici de la sanció respectiva aplicable.

Article 35. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies i les molt greus al seixanta dies; a comptar a partir de la data en la qual l'Organisme, en va tenir coneixement i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## **CAPÍTOL VI. Condicions retributives**

Article 36. Estructura Salarial

1. Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors en els termes que estableix l'article 26.1 de l'Estatut dels Treballadors.
2. L'estructura salarial del personal laboral al servei de BASE s'ajustarà als següents conceptes:
  - a. Sou base. De percepció mensual i de caràcter consolidable.
  - b. Complement de lloc. De percepció mensual i de caràcter consolidable. Està destinat a retribuir els llocs de treball en funció de la dedicació, especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o penositat.
  - c. Antiguitat. El complement personal d'antiguitat comportarà l'abonament d'una quantitat fixa per cada tres anys de serveis efectius. A efectes de càlcul de triennis, es computaran tots els serveis prestats pels treballadors a qualsevol administració pública, sigui quin sigui el règim jurídic en què els hagués prestat, llevat d'aquells que tinguessin el caràcter de prestacions personals obligatòries.
  - d. Productivitat adequació. De percepció mensual i de caràcter consolidable.
  - e. Productivitat. Aquest podrà ser de participació de tot el personal laboral fix i interí de l'Organisme, amb una antiguitat mínima de nou mesos de servei actiu. El repartiment es farà a criteri de la Direcció, i estarà destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que aquests desenvolupin les seves tasques.
  - f. Altres complements:
    - Complement de responsabilitat. Reconeixement pecuniari individual de caràcter no consolidable per a recompensar l'obligació de respondre sobre grau d'acompliment de les tasques assignades.
    - Complement de polivalència. Reconeixement pecuniari individual de caràcter no consolidable per a recompensar habilitats diverses, sense relació directa amb el seu lloc de treball però d'aplicació pràctica en aquest.
    - Complement de disponibilitat. Reconeixement pecuniari de percepció mensual i de caràcter no consolidable per a recompensar la disponibilitat horària que la Direcció estableixi de comú acord amb els treballadors afectats. Comportarà l'obligació d'estar a disposició de les possibles incidències de l'Organisme, fora de la jornada ordinària. Aquest plus específic retribuirà fins un màxim de 10 hores mensuals. En cas d'excés d'aquesta quantitat d'hores es podrà optar per la compensació horària o la major dedicació. En cas d'incompliment d'aquesta disponibilitat per part del treballador, es deixarà automàticament de percebre.
    - Complement de Cap d'oficina. Reconeixement pecuniari de percepció mensual i de caràcter no consolidable per a recompensar l'obligació de respondre sobre l'acompliment dels

objectius i les tasques assignades, els recursos humans i materials al seu càrrec. La seva percepció estarà lligada al temps que duri el desenvolupament d'aquestes funcions addicionals.

- Plus distància Plus de caire periòdic per indemnitzar els desplaçaments motivats per la distància existent entre el lloc de treball d'origen o la residència habitual i el lloc de treball de destí. El poden percebre els treballadors afectats per trasllats produïts per redistribució d'efectius. El càlcul es farà mitjançant la següent fórmula:  $[(\text{Km.} \times \text{QFLLPE}^1) \times 2] \times \text{dies de desplaçament al mes}$ . A efectes de càlcul, el quilòmetres seran els existents des del lloc de treball d'origen fins al lloc de treball de destí exceptuant els casos en que la distància entre el lloc de destí i la residència habitual del treballador sigui inferior. En cas que el treballador apropi la seva residència al lloc de treball es recalcularà el plus. Aquest plus no incorpora la despesa ocasionada pel trasllat per autopista. Aquestes despeses s'hauran de facturar mitjançant el procediment fixat per a aquests efectes.
- Gratificació extraordinària. Reconeixement pecuniari individual, no periòdic i de caràcter no consolidable per a recompensar la realització satisfactòria d'alguna tasca de durada determinada, especialment assignada al treballador.

Article 37. Pagues extraordinàries (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012) [NOTA: La suspensió fa referència a tot l'article 37 però els apartats 2 i 3 segueixen vigents al conveni dels laborals de la Diputació]

1. Es satisfaran dues gratificacions extraordinàries en els mesos de juny i desembre. El seu import serà la suma del sou base, antiguitat, el complement personal, complement de lloc de treball i altres complements de percepció mensual a excepció dels de caràcter puntual.
2. A partir de l'entrada en vigor del present Conveni, el treballador al complir els 25 i els 35 anys de serveis efectius a BASE, tindrà accés a qualsevol de les següents opcions:
  - a. Concessió d'una paga per import íntegre d'una mensualitat.
  - b. Gaudir d'un mes de vacances.
  - c. Mitja paga i 11 dies laborables de vacances.
3. En el cas que el treballador hagi complert els 25 anys de serveis efectius abans de la signatura del present Conveni i amb motiu de la jubilació als 65 anys no arribi a complir els 35 anys de serveis, tindrà dret en el moment de finalització de la seva relació laboral amb BASE, per jubilació als 65 anys o jubilació anticipada, a percebre el premi consistent en una paga per import íntegre d'una mensualitat o gaudir d'un mes de vacances.

Article 38. Abonament de retribucions.

1. El sistema normal d'abonament de retribucions serà el de transferència bancària.
2. L'ingrés de la nòmina es realitzarà mitjançant transferència bancària de la Diputació de Tarragona, i en tot cas, sempre com a màxim el dia 28 de cada mes.
3. El pagament la productivitat es farà durant el primer trimestre de l'any.

Article 39. Increment retributiu. (Suspès per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 29 de juny de 2012)

1. L'increment anual de retribucions a efectes de mantenir la capacitat adquisitiva serà el que s'estableixi en els acords generals de la Diputació de Tarragona, per a tota la corporació.
2. El Comitè de BASE estarà representat en aquestes negociacions.

Article 40. Hores extraordinàries.

1. Les hores extraordinàries retribuïdes, degudament autoritzades, no podran excedir, anualment, de 80. D'acord amb l'article 35.4 de l'Estatut dels Treballadors, les hores extraordinàries seran de realització voluntària. L'import a percebre per hora extraordinària realitzada s'abonarà d'acord amb la taula salarial, i en qualsevol cas hi haurà una preferència per compensar-les amb amb 1 hora i 45 minuts de descans per hora treballada.
2. Les hores extraordinàries fetes en dies festius es compensaran amb 2 hores de descans per hora treballada. Prèviament a la realització d'aquestes hores, el cap respectiu haurà d'informar al Director

---

<sup>1</sup> QFLLPE: Quantitat fixada per la Llei de Pressupostos de l'Estat.



- dels motius que justifiquin la seva realització. Tindrà la consideració d'hora en dia festiu, l'efectuada en dissabte, diumenge o festiu del calendari laboral anual del centre de treball assignat al treballador.
3. Les hores extraordinàries fetes en horari nocturn es compensaran amb 2 hores descans per hora treballada. Tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22.00 h. i les 06.00 h.
  4. La compensació horària, en el cas dels treballadors que percebin el plus de disponibilitat, es regularà de conformitat amb allò que estableix l'article 36.2 f els dies laborables; i amb descans extraordinari els dies festius, exclusivament per atendre les necessitats imprescindibles dels sistemes d'informació.
  5. La compensació horària haurà d'efectuar-se els dies i a les hores que, prèviament, s'hagin acordat amb el cap respectiu, i es comunicarà, amb caràcter previ al gaudiment, al departament de Recursos Humans.
  6. Si ho demanen, s'informarà als representants dels treballadors del nombre d'hores extraordinàries realitzades, motiu i personal que les realitza.

#### Article 41. Desplaçaments del personal i dietes.

1. El personal que, per necessitats del servei, hagi d'utilitzar el seu vehicle per desplaçar-se a localitats diferents d'aquelles on radica el seu centre de treball, percebrà quilometratge i despeses.
2. Les quanties de les indemnitzacions per raó de servei que seran d'aplicació son les aprovades amb caràcter general per la Diputació de Tarragona.
3. A les comissions de servei de durada igual o inferior a un dia natural no es percebran despeses d'allotjament. Quant a les despeses de manutenció es tindrà en compte el següent:
  - a. Quan l'hora de sortida sigui anterior a les 14 hores es percebrà el 50% de les despeses de manutenció si l'hora de tornada és anterior a les 22 hores i el 100% si és posterior a les 22 hores. En cap cas no es percebran dietes per despeses de manutenció en aquelles comissions en que l'hora de sortida i l'hora de tornada es produeixin abans de les 15 hores.
  - b. Quan l'hora de sortida sigui posterior a les 14 hores es percebrà el 50% de les despeses de manutenció si l'hora de tornada és posterior a les 22 hores
4. Serà d'aplicació en tot el no regulat al present article la normativa continguda al Decret 337/1988, de 17 d'octubre de Regulació i d'Actualització d'Indemnitzacions per Raó de Serveis a la Generalitat de Catalunya.

### **CAPÍTOL VII. Millores socials**

#### Article 42. Objectius primordials.

1. La Diputació de Tarragona considera com a objectiu primordial de la seva política d'acció social: "Aconseguir la total homogeneïtat en les condicions de la prestació de serveis per al personal que constitueix el col·lectiu laboral".
2. Tots els treballadors acollits en el present Conveni hauran d'estar afiliats al Règim General de la Seguretat Social.
3. A les negociacions relatives a les millores socials que afectin a tota la corporació hi haurà un representant del col·lectiu dels treballadors de BASE.

#### Article 43. Fons social.

El Fons social existent a la Corporació amb la finalitat de cobrir determinades eventualitats dels treballadors, s'aplicarà a tot el personal de BASE actiu i jubilat i es regularà d'acord amb el que estableixen les normes reguladores de l'accés a prestacions per assistència sanitària i fons social de la Diputació de Tarragona.

#### Article 44. Incapacitat Temporal (IT).

1. Les absències al treball per raó de malaltia s'han de comunicar al Servei de Recursos Humans i al cap immediat superior, bé directament, o a través dels serveis administratius de cada centre de treball, abans de les 9.00 h., llevat de força major.
2. Si l'absència al treball dura tres dies o més, s'haurà de presentar el comunicat de baixa d'IT que justifiqui la seva absència des del primer dia d'aquesta. Aquest comunicat ha d'arribar al Departament de Recursos Humans abans del cinquè dia natural a comptar des de la data d'inici de la IT. Igualment, s'ha de presentar un comunicat de confirmació, setmanalment i el comunicat d'alta. Si l'absència és de dos dies s'haurà de presentar un justificant mèdic. Article 1. (Suspès per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de data 1 d'octubre de 2012 i de 28 de setembre de 2012)
3. BASE abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real, durant el temps que duri la IT. (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)



4. Transcorregut el període màxim d'IT, si el treballador ha demanat el reconeixement de la situació d'incapacitat, passarà a percebre la diferència entre la quantitat que aporta la seguretat social i el sou que percep a BASE. Aquesta quantitat s'abonarà d'una sola vegada i, en cap cas, podrà ser superior al que representi la diferència indicada durant el període de 3 mesos. (Suspès expressament per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 27 de juliol de 2012)

Article 45. Pla de Pensions. (Suspès per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de 29 de juny de 2012)  
Es regirà d'acord amb el Reglament del Pla de pensions signat per la Diputació de Tarragona i el col·lectiu de treballadors l'import del qual s'incrementarà anualment amb el mateix percentatge que la resta de conceptes salarials.

Article 46. Bestreta.

1. El personal al servei de BASE podrà sol·licitar la concessió d'una bestreta per atendre necessitats particulars de caràcter urgent, en les condicions que determina l'Acord Marc per a tots els treballadors de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms.
2. L'import de la bestreta s'haurà de reintegrar pel beneficiari mitjançant el descompte de l'alíquota part en la nòmina mensual fins a la seva total devolució.

Article 47. Revisió metge.

1. Els treballadors de BASE tindran dret a una revisió anual.
2. Aquesta revisió tindrà caràcter obligatori per l'Organisme i voluntari pel treballador, i el resultat serà enviat directament des del centre mèdic al domicili del treballador o lliurat personalment, sense que aquest resultat sigui comunicat a l'Organisme.
3. BASE disposarà, amb el centre mèdic corresponent, que les esmentades revisions s'efectuïn, majoritàriament, abans del mes d'agost de cada any.
4. La revisió es farà en hores laborables. Si això no fos possible, es compensarà amb el temps de durada de la revisió més el del desplaçament, però mai amb hores extraordinàries.

Article 48. Assistència jurídica.

L'Organisme facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica a tots els treballadors que, com a conseqüència del compliment de les seves funcions al servei de l'Organisme, es trobin involucrats en un conflicte judicial, i es farà càrrec també de les despeses que s'originin com a conseqüència de la seva defensa judicial.

Article 49. Seguretat i higiene.

1. En aquelles matèries que afectin la seguretat i la higiene en el treball, serà d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normativa de desenvolupament.
2. Cada centre de treball de l'Organisme disposarà d'una farmaciola sanitària d'urgència, degudament equipada i amb els mitjans suficients per prestar els primers auxilis.
3. S'acorda la creació d'una comissió de salut laboral d'acord amb la normativa vigent.

Article 50. Acreditació i identificació del personal.

L'Organisme proporcionarà a tot el personal subjecte a aquest Conveni una credencial amb la qual puguin acreditar davant de tercers la seva pertinença a BASE.

Article 51. Altres prestacions.

1. Davant l'absència de regulació legal, s'arbitrarà un sistema per a què tots els treballadors de BASE puguin gaudir, de forma gratuïta i prèvia presentació de document acreditatiu, de les instal·lacions i centres propis de la Diputació de Tarragona, oberts al públic.
2. La Diputació de Tarragona facilitarà als treballadors de BASE, mitjançant els convenis adequats, l'obtenció d'un 30 per cent de descompte sobre el preu de venda al públic dels llibres editats pel Gabinet de publicacions i gestionarà al màxim descompte possible sobre el preu dels que s'hagin posat a la venda pels gestors directes; segons l'acord.
3. El personal laboral de BASE, gaudirà dels pactes o convenis que la Diputació de Tarragona realitzi amb Entitats Financeres o amb altres empreses, en benefici del personal de la Diputació de Tarragona.
4. BASE contractarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobreixi els riscos en els quals puguin incórrer o sofrir els treballadors en el desenvolupament de les funcions que tinguin assignades, sempre i quan no es determini negligència o mala fe de l'involucrat dictaminades per sentència judicial ferma. Els treballadors tindran dret a ser inclosos en l'actual pòlissa d'assegurança d'accident en cas de mort o invalidesa, dins o fora del lloc i jornada de treball en els termes aprovats per l'Organisme i la Corporació.
5. Degut a les necessitats de l'Organisme i amb motiu d'haver de disposar del vehicle propi, BASE contractarà una assegurança de vehicles a tot risc abonant l'Organisme el diferencial entre l'assegurança que manté el treballador i la que es contracti a tot risc. Així mateix, es crea un fons de



garantia per tal de poder disposar de fons per l'Assistència en Viatge dels vehicles que no incloguin aquesta cobertura en la seva pròpia assegurança així com les inclemències meteorològiques. Només estaran coberts els vehicles les dades dels quals s'hagin comunicat amb anterioritat i per escrit al departament de Recursos Humans.

6. Mentre duri l'embaràs de la dona treballadora, si el desenvolupament del seu treball habitual resultés perjudicial per a la seva salut, BASE, de forma transitòria i previ informe facultatiu, facilitarà, sempre que sigui possible, el canvi a un altre destí dins de la seva categoria i especialitat professional.

## **CAPÍTOL VIII. Formació i perfeccionament professional**

Article 52. Pla general de formació.

1. Les parts signatàries del present Conveni acorden crear una comissió paritària per tal de consensuar la realització de cursos de formació. Aquesta estarà integrada pels Representants dels Treballadors i pels Representants de l'Organisme.
2. BASE col·laborarà en la formació del seu personal elaborant polítiques de:
  - a. Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències d'aquest treball.
  - b. Formació per a la promoció dins de l'Organisme.
  - c. Desenvolupament professional.
3. Es considerarà prioritària la formació d'aquells col·lectius subjectes a la reorganització de serveis, trasllats o readaptació de funcions.
4. Les accions formatives que tinguin lloc a efectes del compliment del que s'estableix en els apartats anteriors, es programaran de manera que es produeixin el mínim possible d'incidències en la jornada de treball dels afectats.
5. Per tal de mantenir el nivell adequat i actualitzat dels diferents moviments de l'ordenament jurídic i en especial de les normes que afectin al bon funcionament de l'Organisme en quan a recaptació, caldrà mantenir un reciclatge el més actualitzat i continu possible a tot el personal. Així mateix, caldrà dotar a totes les oficines o centres de treball de tots els textos legals que siguin necessaris pel desenvolupament de les tasques de cada un d'ells.
6. En cap cas la participació en un curs de formació suposarà l'abonament d'hores extraordinàries.
7. Es donarà publicitat dels cursos que realitzi la Diputació de Tarragona a tots els centres de treball.
8. El personal laboral gaudirà de les ajudes per a formació establertes al fons social de la Diputació de Tarragona.
9. En la realització de qualsevol curs organitzat per BASE, al finalitzar aquest, caldrà expedir un certificat acreditatiu de l'assistència i/o aprofitament on es farà constar la durada i el contingut del curs.

Article 53. Organització de la formació.

1. Els col·lectius mencionats en l'article 52.3, tindran dret a que se'ls faciliti la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics que els permetin la seva reconversió i capacitació professional. A aquest efecte, els treballadors dels esmentats col·lectius que cursin estudis acadèmics o de formació podran escollir, si ho requereixen, torn de treball, sempre i quan no es perjudiqui per aquest motiu a cap altre treballador. Podran igualment accedir al torn de vacances anuals que millor s'adapti al període d'estudis, dins les necessitats del servei.
2. Tipologies de formació:
  - a. Formació no reglada, màsters i postgraus: El departament de Recursos Humans valorarà la necessitat i idoneïtat de les sol·licituds d'aquest tipus de formació i proposarà, si s'escau, a la Presidència, amb el vistiplau del Director, l'autorització d'assistència i/o pagament de les despeses de matriculació i textos necessaris per a la seva realització. El pagament es regularà d'acord amb la classificació següent:

Tipus de formació	Cost Hores lectives retribuïdes		
	Dins jornada	Fora jornada	Despeses
1. Interès estratègic per a l'Organització	Totes	Totes	Si
2. Interès personal i general per a l'Organització	40 h.	30 h.	No
3. Interès personal per a la seva promoció	40 h.	30 h.	No

Les peticions d'aquest tipus de formació es faran mitjançant el formulari de Sol·licitud de Formació. Aquesta sol·licitud, un cop autoritzada pel cap, es trametrà al departament de Recursos Humans.

- b. Formació reglada, idiomes i català: El pagament de despeses de matriculació i textos necessaris per a la realització d'estudis oficials es regularà d'acord amb el que estableixen les normes reguladores de l'accés a prestacions per assistència sanitària i fons social de la Diputació de Tarragona.

## **CAPÍTOL IX. Drets i deures generals.**

Article 54. Llibertat sindical. BASE garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Conveni, i a la no discriminació, perjudici o sanció per causa de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o lloc de treball.

Article 55. Dret de vaga. En cas de convocatòria de vaga legal, l'Organisme i les centrals sindicals, que firmen aquest Conveni, negociaran els serveis mínims essencials per atendre a la comunitat.

Article 56. Garanties i facultats dels representants del personal.

1. Els representants dels treballadors inclosos en l'àmbit personal d'aquest Conveni tenen capacitat de negociació en tots els problemes que afectin als treballadors, sempre i quan no siguin exclusius del poder organitzatiu i de les facultats de la Direcció de BASE, d'acord amb la legislació vigent.
2. La informació escrita relativa a qualsevol matèria que afecti les relacions de treball serà confeccionada pels representats del personal. Les despeses originades al respecte aniran a càrrec de l'Organisme. La propaganda sindical podrà ser difosa durant les hores de treball sempre i quan aquesta circumstància no alteri el normal desenvolupament del treball.
3. Es podran celebrar assemblees del personal afectat per aquest Conveni, fora de les hores d'atenció al ciutadà sempre que hagin estat degudament convocades pels seus representats. Igualment podran celebrar-se assemblees dins les hores de treball, quan es compleixin els requisits següents:
  - a. Que els temes a tractar tinguin relació directa amb el treball.
  - b. Que l'Organisme autoritzi la celebració de les assemblees.
  - c. Que no excedeixin el límit d'hores legalment establertes.
  - d. Aquestes reunions podran celebrar-se en locals idonis que l'Organisme designi a aquests efectes. En aquest cas la celebració de cada reunió haurà de notificar-se al servei de personal amb una antelació mínima de 72 hores.
4. Els membres del Comitè de BASE, com a representants legals dels treballadors afectats per aquest Conveni, tindran les següents facultats i garanties:
  - a. Convocar assemblees, segons disposen l'Estatut dels Treballadors, i les restants disposicions concordants.
  - b. Audiència prèvia en cas de seguir-se expedient disciplinari contra un representant sindical/treballadors, sense perjudici de l'interessat.
  - c. La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en matèries concernents a l'àmbit de la seva representació.
  - d. Publicar i distribuir, sense perjudicar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical als mitjans establerts a aquests efectes.
  - e. No ser discriminats en la seva promoció econòmica professional per raó de l'exercici de la seva representació. Aquesta garantia s'allargarà en un any més després del cessament efectiu com a representant sindical.
  - f. Disposar de les següents hores retribuïdes per a l'exercici de les funcions representatives:
    - Membres de la CIVEA: les necessàries.
    - Membres del Comitè de BASE: 20 hores mensuals. Les parts signatàries acorden la possibilitat d'acumulació d'hores dels diferents membres del Comitè en un o alguns dels seus components.
  - g. Les hores utilitzades per negociar el Conveni de BASE o per convocatòria de l'Organisme no computaran a efectes d'hores sindicals.
  - h. Tenir un representant amb veu i vot a les negociacions dels acords que afectin a tota la Corporació.

Article 57. Mitjans materials.

BASE facilitarà els següents mitjans:

- a. Un espai adequat per possibilitar les diferents reunions dels representants del Comitè de BASE, amb mobiliari, equipament i material d'oficina suficients.
- b. Un tauler d'anuncis a cada centre de treball.
- c. Una pàgina web de lliure accés des de qualsevol lloc de treball.

Article 58. Capacitat jurídica i competències.

1. El Comitè de treballadors tindrà plena capacitat jurídica en l'àmbit de les seves competències.
2. Competències:



- a. Ser informats amb caràcter general de les qüestions d'interès laboral que afectin els treballadors, i de manera especial de les transformacions o modificacions de les missions de les unitats administratives, i de les innovacions tècniques operades als llocs de treball.
- b. Emetre informe amb caràcter previ a la decisió de l'Organisme, en els casos següents:
  - Reestructuració de plantilla o cessacions totals o parcials, definitives o temporals de l'esmentada plantilla.
  - Modificació de condicions substancials de treball, col·lectives o individuals, i trasllat total o parcial de les instal·lacions.
  - Plans de formació professional de l'Organisme.
  - Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
  - I en generals totes aquelles funcions que els articles 63, 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors reconeixen al Comitè.
- c. Conèixer els models de contracte de treball escrit que siguin emprats per l'Organisme.
- d. Rebre una còpia bàsica dels contractes laborals realitzats en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització.
- e. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.
- f. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals, els estudis periòdics o especials de medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció utilitzats. Igualment, haurà de conèixer els documents relatius a la finalització de la relació laboral, d'acord amb la legislació vigent.
- g. Exercir una labor:
  - De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i treball, i també en la resta dels pactes, condicions i usos en vigor.
  - De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball, segons la normativa de la salut i riscos laborals.
  - Participar, en la forma que es determini, en la gestió d'obres socials ja establerts o que puguessin establir-se en benefici dels treballadors o dels seus familiars.
  - Informar als seus representants de tots els temes i qüestions anteriorment assenyalats en tant que, directament o indirectament, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.
  - Formular les reclamacions i accions legals d'interès general que siguin pertinents, per la via administrativa jurisdiccional i davant l'Autoritat laboral o Organismes competents, en aplicació de la normativa laboral vigent.
  - Qualsevol altres competències que s'estableixin en les clàusules d'aquest Conveni. Els informes que s'hagin d'emetre, en relació amb les competències que es reconeixen en aquesta clàusula, hauran de finalitzar-se en el termini de quinze dies hàbils.

#### Article 59. De les seccions i delegats sindicals.

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, d'acord amb el que es disposa a la Llei orgànica de Llibertat Sindical, tindran els drets, competències, facultats i atribucions reconegudes en aquesta Llei.
2. Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part de la representació legal dels treballadors de BASE, tindran les mateixes garanties - inclòs el crèdit horari- que les establertes legalment per als representants dels treballadors de BASE, i també els drets reconeguts de forma expressa a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

### **CAPÍTOL X. De les condicions professionals.**

#### Article 60. Traspassos de serveis.

1. En el marc de les comissions mixtes de traspassos que es constitueixin per discutir aspectes que afectin la Diputació en relació a l'organització territorial de Catalunya, s'informarà i serà escoltat el Comitè en tots els assumptes que es refereixin a qüestions de personal.
2. D'acord amb l'article 6 de la Llei 5/1987, de 4 d'abril, del Règim Provisional de les Competències de les Diputacions Provincials, i amb l'article 308 de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de Règim Local de Catalunya, han de ser respectats al personal afectat pels traspassos de serveis els drets de qualsevol classe i naturalesa que els corresponguin. Així mateix, els traspassos que afectin aquest personal no comportaran modificació de la relació laboral preexistent.
3. La Diputació de Tarragona garanteix que, abans de traspasar qualsevol empleat, possibilitarà l'adequació necessària per a què estigui en igualtat de condicions econòmiques i professionals que les existents al lloc de destinació, homologant-se al centre receptor abans de produir-se formalment el traspàs. Per això, es donarà audiència a cadascun dels empleats afectats, alhora que serà escoltat el Comitè.

4. En el cas que es produeixi l'externalització dels serveis que actualment presta BASE a altres entitats mercantils es constituirà una comissió paritària mixta que estudiarà les repercussions de caràcter laboral que poden afectar al conjunt de treballadors de l'Organisme i proposarà mesures per tal de reduir els seus efectes.

**DISPOSICIONS TRANSITÒRIES****Primera**

La nova classificació de les oficines de BASE s'aplicarà amb efectes 1 de gener de 2007. Aquesta classificació serà revisada cada dos anys . Així mateix en el cas que la situació actual sigui modificada per l'adscripció de nous municipis, fusió d'oficines, assignació de noves tasques, o augment substancial i continuat del volum de treball es revisarà en el moment en que es produeixi.

**Segona**

En cas que es modifiquin les actuals mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, BASE crearà una comissió paritària per tal de negociar la seva adopció.

**Tercera**

D'acord amb el que preveu la disposició transitòria 15 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, modificada per Llei 23/1988, BASE, en el supòsit que la Diputació de Tarragona iniciés algun tipus de procés de funcionarització de tot el seu personal laboral, el personal de BASE tindria dret d'entrar en aquest procés i la decisió seria a títol individual i voluntari.

**Quarta**

L'article 41 es desenvoluparà en una normativa reguladora de les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de BASE.

**Cinquena**

Durant l'any 2007 s'iniciarà la descripció i l'anàlisi dels llocs de treball de BASE. Les part signatàries del present Conveni acorden crear una comissió paritària per tal d'editar la relació de llocs de treball. Aquesta comissió estarà integrada per representants del personal i pels representants designats per la Direcció .

**Sisena**

Durant la vigència del present Conveni la partida pressupostària de BASE reservada per a la productivitat del personal laboral és de 240.000 €. El repartiment a partir de la productivitat del 2007, es realitzarà a proposta de la Direcció, amb un nou sistema de valoració.

**Setena:**

La Direcció de l'Organisme assumeix el compromís de realitzar la descripció de llocs de treball i, si s'escau, la valoració en un termini de dos anys a partir de l'aprovació d'aquest Conveni.