

## IV. SINDICATURA DE COMPTES

**Aprovació pel Consell de la Sindicatura de Comptes, en la reunió realitzada el dia 19 de juny de 2008, de l'acord de condicions de treball del personal al servei de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana**

L'article 3.3 de la Llei de la Generalitat Valenciana 6/1985, d'11 de maig, atribueix a la Sindicatura de Comptes la competència per a regular «el règim intern del personal al seu servei, sense perjudici de les normes generals que hi siguen d'aplicació». En relació amb açò últim, es pot assenyalar que la disposició addicional de la citada Llei ordena que «el personal de la Sindicatura es regirà per les disposicions contingudes en la present Llei, així com per les que dicten les Corts Valencianes en relació amb el règim jurídic del seu personal», i en l'apartat següent s'estableix que «el Reglament de Règim Interior de la Sindicatura de Comptes que aproven les Corts Valencianes, així com les normes que aprobe el Consell, en virtut del que es preveu en l'article 3.3 desenvoluparan i adaptaran a les característiques pròpies de la Sindicatura de Comptes el règim previst en el paràgraf anterior».

En el desenvolupament dels preceptes legals anteriorment assenyalats, fins a la data s'ha aplicat l'Acord de Condicions de Treball del Personal al Servei de la Sindicatura de Comptes, des que va ser aprovat pel Consell de la Sindicatura amb data 8 de juliol de 2002, després de la negociació corresponent, i publicat en el BOCV del dia 19 de juliol de 2002.

El referit Acord tenia prevista inicialment una vigència fins al dia 31 de desembre de 2004, si bé és cert que en aqueixa data quedà prorrogat mentre no fos substituït per un altre. A més a més, s'ha vist afectat per la incorporació d'aquelles millores que, perquè establien condicions més beneficioses per al personal, havien de prevaler sobre el dit Acord en virtut del que es disposa en l'article 2.2.

Les anteriors consideracions evidencien la necessitat d'aprovar un nou acord, que pose al dia les condicions de treball del personal al servei de la Sindicatura de Comptes. Així, una vegada realitzada la preceptiva negociació amb les organitzacions sindicals, que començà el dia 4 de març de 2008 i va concloure amb la firma d'un acord per part de tots els membres de la Mesa Negociadora, el dia 11 de juny de 2008, el Consell de la Sindicatura, en la seua reunió del dia 19 de juny de 2008, ha acordat:

Aprovar l'Acord de Condicions de Treball del Personal al Servei de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana, el període d'aplicació del qual s'iniciarà el dia següent a la publicació en el *Butlletí Oficial de Les Corts* i estarà vigent fins al 31 de desembre de 2011; sense perjudici de ser prorrogat quan escaiga.

València, 19 de juny de 2008

El síndic major  
Rafael Vicente Queralt

## IV. SINDICATURA DE COMPTES

**Aprobación por el Consell de la Sindicatura de Comptes, en la reunión celebrada el día 19 de junio de 2008, del acuerdo de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana**

El artículo 3.3 de la Ley 6/1985, de 11 de mayo, de la Generalitat Valenciana, atribuye a la Sindicatura de Comptes la competencia para regular «el régimen interno del personal a su servicio, sin perjuicio de las normas generales que sean de aplicación». En relación con esto último, cabe señalar que la disposición adicional de dicha Ley ordena que «el personal de la Sindicatura se regirá por las disposiciones contenidas en la presente Ley, así como por las que dicten las Cortes Valencianas en relación al régimen jurídico de su personal», y en el apartado siguiente se establece que «el Reglamento de Régimen Interior de la Sindicatura de Comptes que aprueben las Cortes Valencianas, así como las normas que apruebe el Consejo, en virtud de lo previsto en el artículo 3.3, desarrollarán y adaptarán a las características propias de la Sindicatura de Comptes el régimen previsto en el párrafo anterior».

En desarrollo de los preceptos legales anteriormente señalados, hasta la fecha se ha venido aplicando el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes, desde que fue aprobado por el Consell de la Sindicatura, con fecha 8 de julio de 2002, tras la correspondiente negociación, y publicado en el BOCV del día 19 de julio de 2002.

El referido Acuerdo tenía prevista inicialmente una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2004, si bien llegada esa fecha quedó prorrogado, en tanto no fuera sustituido por otro. Además, se ha visto afectado por la incorporación de aquellas mejoras que por establecer condiciones más beneficiosas para el personal, debían prevalecer sobre el mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.2.

Las anteriores consideraciones evidencian la necesidad de aprobar un nuevo Acuerdo, que ponga al día las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes. Así, una vez celebrada la preceptiva negociación con las organizaciones sindicales, que se inició el día 4 de marzo de 2008 y concluyó con la firma de un acuerdo por todos los miembros de la Mesa de Negociación, el día 11 de junio de 2008, el Consell de la Sindicatura, en su reunión del día 19 de junio de 2008, ha acordado:

Aprobar el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana, cuyo periodo de aplicación se iniciará el día siguiente a su publicación en el *Boletín Oficial de Les Corts*, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de su prórroga cuando sea procedente.

Valencia, 19 de junio de 2008

El síndic major  
Rafael Vicente Queralt

**ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL  
DEL PERSONAL AL SERVEI  
DE LA SINDICATURA DE COMPTES  
DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

**TÍTOL I  
APLICACIÓ DE L'ACORD**

**Article 1***Objecte*

El present Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball del personal al servei de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana.

**Article 2***Àmbit personal d'aplicació*

2.1. Aquest Acord és aplicable, en termes generals, a tot el personal de la Sindicatura de Comptes.

2.2. En qualsevol cas, les condicions ací pactades tindran el caràcter de mínimes. En conseqüència, les millores establides en qualsevol altra norma aplicable a Les Corts, que s'adopten a partir de la vigència del present Acord i que establisquen condicions més beneficioses per al personal, hi tindran prevalença, conformement al principi de norma més favorable; cosa que donarà lloc a la incorporació de les dites millores en el text actual, en el termini més breu possible i convocant prèviament la Mesa de Negociació.

2.3. Les condicions que conté el present Acord s'aplicaran de manera preferent respecte de qualssevol altres, i per a tot el que no s'hi preveja serà d'aplicació supletòria la normativa vigent en Les Corts. Quan aquesta última no existisca, s'hi aplicarà la corresponent normativa de les administracions autonòmica o estatal.

**Article 3***Vigència de l'Acord*

3.1. Una vegada aprovat aquest Acord pel Consell de la Sindicatura, el període d'aplicació en començarà a partir del dia següent al de la seua publicació en el *Butlletí Oficial de Les Corts* i estarà vigent fins al dia 31 de desembre de 2011.

3.2. Si no és denunciat per qualsevol de les parts que integren la Mesa de Negociació del Personal de la Sindicatura de Comptes amb tres mesos d'antelació a la finalització del seu període de vigència, aquest Acord quedarà prorrogat de forma automàtica a partir del dia 1 de gener de 2012, mentre no siga substituït per un altre.

3.3. En el cas de denunciar tot o una part del contingut del present Acord, la Mesa de Negociació s'haurà de reunir amb caràcter extraordinari tan aviat com siga possible, a fi d'adoptar un nou acord que substituïska l'anterior de forma total o parcial; en aquest últim cas, s'entendrà que la resta de l'articulat en queda prorrogat. En qualsevol cas, mentre no se n'adopte un de nou, seguirà aplicant-se l'actual.

**Article 4***Definicions*

Als efectes del que es disposa en aquest Acord i en les normes que el desenvolupen, s'entendrà per:

**ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO  
DEL PERSONAL AL SERVICIO  
DE LA SINDICATURA DE COMPTES  
DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

**TÍTULO I  
APLICACIÓN DEL ACUERDO**

**Artículo 1***Objeto*

El presente Acuerdo tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana.

**Artículo 2***Ámbito personal de aplicación*

2.1. Este Acuerdo será de aplicación, en términos generales, a todo el personal de la Sindicatura de Comptes.

2.2. En cualquier caso, las condiciones aquí pactadas tendrán carácter de mínimas. En consecuencia, las mejoras establecidas en cualquier otra normativa aplicable a Les Corts que se adopten a partir de la vigencia del presente Acuerdo y que establezcan condiciones más beneficiosas para el personal, prevalecerán sobre él conforme al principio de norma más favorable, lo que dará lugar a que se incorporen a su texto en el plazo más breve posible, previa convocatoria de la Mesa de Negociación.

2.3. Las condiciones que contiene el presente Acuerdo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la normativa vigente en Les Corts. En defecto de esta última, se aplicará la normativa correspondiente a las administraciones autonómica o estatal.

**Artículo 3***Vigencia del Acuerdo*

3.1. Una vez aprobado este Acuerdo por el Consell de la Sindicatura, el periodo de aplicación del mismo se iniciará el día siguiente a su publicación en el *Boletín Oficial de Les Corts* y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011.

3.2. Salvo denuncia de cualquiera de las partes integrantes de la Mesa de Negociación del Personal de la Sindicatura de Comptes con tres meses de antelación a la finalización de su periodo de vigencia, este Acuerdo quedará prorrogado automáticamente a partir del 1 de enero de 2012, en tanto no se sustituya por otro.

3.3. En caso de denuncia de todo o parte del contenido del presente Acuerdo, la Mesa de Negociación deberá reunirse con carácter extraordinario, con la mayor brevedad, para proceder a adoptar un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente el anterior, entendiéndose en este último supuesto prorrogado el resto del articulado. En todo caso, mientras no se adopte uno nuevo, seguirá aplicándose este Acuerdo.

**Artículo 4***Definiciones*

A los efectos de lo dispuesto en este Acuerdo y en las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Parella de fet: persona que, respecte de la persona de referència, manté una relació que es pot acreditar mitjançant la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar: persona que tinga, respecte del subjecte de referència, qualsevol grau de parentiu, acreditat conformement al que es disposa en l'article 5.3. Es considerarà familiar el cònjuge o la parella de fet.

c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o el fill.

d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, avis, néts; o per afinitat: germans, avis i néts del cònjuge o parella de fet.

e) Necessitar especial dedicació: significa que és necessari que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada de terceres persones, a causa de problemes de salut, entesa aquesta com a benestar físic, psíquic i social.

f) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de l'inspector-metge de zona, o –si el tractament es rep a l'hospital– l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.

g) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

h) Tenir a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

i) Cura/Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

j) Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en una institució sanitària, o l'hospitalització domiciliària, o aquella en què el facultatiu responsable n'acredite la gravetat.

## Article 5

### *Acreditacions*

5.1. La situació de convivència s'ha d'acreditar per mitjà d'un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

5.2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada per mitjà d'una certificació oficial de minusvalidesa expedida per la conselleria competent en la matèria o –si és el cas– per l'òrgan equivalent d'unes altres administracions públiques.

Als efectes d'aquest Acord, els termes minusvàlid, discapacitat i disminuït, s'entenen com a termes equivalents.

5.3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditaran amb el llibre o llibres de família, amb una certificació del Registre Civil o amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

5.4. La guarda legal s'ha d'acreditar per mitjà d'una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

5.5. La situació de violència de gènere s'acreditarà amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. De manera excepcional, servirà com a títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que assenyale l'existència d'indícis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que se'n dicte l'ordre de protecció.

a) Pareja de hecho: persona que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga, respecto del sujeto de referencia, cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 5.3. Se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por parte de terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

f) Informe del órgano competente de la Administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.

g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

## Artículo 5

### *Acreditaciones*

5.1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

5.2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, por el órgano equivalente de otras administraciones públicas.

A los efectos de este Acuerdo, los términos minusválido, discapacitado y disminuido se entienden como términos equivalentes.

5.3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

5.4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

5.5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

**Article 6***Comissió de Seguiment i Interpretació*

6.1. Es crearà una Comissió la funció de la qual serà de vetllar pel fidel compliment, desenvolupament i interpretació de les condicions establides en el present Acord.

6.2. Aquesta Comissió es constituirà en el termini d'un mes comptat a partir de la data d'aprovació del present Acord per part del Consell de la Sindicatura.

6.3. La dita Comissió estarà integrada de forma paritària per un representant de cada una de les organitzacions sindicals presents en la Mesa de Negociació i, en la proporció corresponent, pels representants de la institució; tots tindran els suplents respectius.

6.4. Les reunions es realitzaran a petició de qualsevol de les dues parts i segons el calendari que fixe la Comissió mateixa.

6.5. Seran funcions de la Comissió de Seguiment i Interpretació:

- Interpretar els punts de l'Acord que requerisquen concreció, quan sorgisquen dubtes sobre la seua aplicació concreta.
- Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- Controlar el compliment dels terminis d'execució marcats.
- Donar contestació a qualsevol consulta o reclamació formalment realitzada pel personal de la Sindicatura.
- Totes aquelles tasques que li encomane el present Acord.

6.6. Davant dels possibles punts de discrepància que puguin produir-se sobre la interpretació que d'aquest Acord faça la Comissió de Seguiment i Interpretació, ambdues parts podran acordar el nomenament d'un mediador, conformement al que s'estableix en la Llei 7/2007. Tant el nomenament del mediador, com el fet de sotmetre una controvèrsia a la seua decisió, requeriran la unanimitat de les parts.

## TÍTOL II RETRIBUCIONS

**Article 7***Retribucions*

7.1. Les retribucions del personal de la Sindicatura de Comptes, en concepte de sou, triennis, complement de destinació, complement específic, complement d'especial dedicació i –quan pertoque legalment– complement de carrera professional, seran les estipulades en la relació de llocs de treball de la Sindicatura.

7.2. Durant el període de vigència de l'Acord, l'increment de les retribucions del personal de la Sindicatura de Comptes serà igual a la previsió d'increment de l'IPC, sense perjudici de les modificacions que resulten d'adaptar la retribució de determinats llocs al contingut o al règim de dedicació de tals llocs, o a d'altres variacions legals que hi siguin d'aplicació. A aqueix efecte, es consideraran aplicables les ampliacions dels elements retributius i els increments previstos en la legislació de l'Estat i en la legislació de la Comunitat Autònoma, conformement al que es preveu en el punt 2.2 del present Acord.

**Artículo 6***Comisión de Seguimiento e Interpretación*

6.1. Se creará una Comisión cuya función será la de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

6.2. Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de aprobación del presente Acuerdo por el Consell de la Sindicatura.

6.3. Dicha Comisión estará integrada de forma paritaria por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación y, en la correspondiente proporción, por los representantes de la institución; todos ellos con sus respectivos suplentes.

6.4. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, y según el calendario que fije la propia Comisión.

6.5. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento e Interpretación:

- Interpretar los puntos del Acuerdo que precisen concreción, cuando surjan dudas en su concreta aplicación.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Controlar el cumplimiento de los plazos de ejecución marcados.
- Dar contestación a cualquier consulta o reclamación formalmente realizada por el personal de la Sindicatura.
- Todas aquellas tareas que le encomiende el presente Acuerdo.

6.6. Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Acuerdo por parte de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador, según lo establecido en la Ley 7/2007. El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una controversia requerirá la unanimidad de las partes.

## TÍTULO II RETRIBUCIONES

**Artículo 7***Retribuciones*

7.1. Las retribuciones del personal de la Sindicatura de Comptes, en concepto de sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento de especial dedicación y –cuando legalmente proceda– el complemento de carrera profesional, serán las contenidas en la relación de puestos de trabajo de la Sindicatura.

7.2. Durante el periodo de vigencia del Acuerdo, el incremento de las retribuciones del personal de la Sindicatura de Comptes será igual a la previsión de incremento del IPC, sin perjuicio de las modificaciones que resulten de la adaptación de la retribución de determinados puestos al contenido o régimen de dedicación de los mismos, o de otras variaciones legales que le sean de aplicación. A estos efectos, se considerarán aplicables las ampliaciones de los elementos retributivos y los incrementos previstos en la legislación del Estado y en la legislación de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo previsto en el punto 2.2 del presente Acuerdo.

**Article 8***Complement d'especial dedicació*

8.1. Al personal de la Sindicatura de Comptes, en la nòmina del mes de gener o febrer de l'any següent, li serà abonada una paga única –calculada sobre les retribucions totals meritades l'any anterior– d'un import igual al percentatge de la desviació de l'IPC real del dit any respecte de l'IPC previst.

8.2. Així mateix, el personal de la Sindicatura de Comptes percebrà mensualment un complement d'especial dedicació, que estarà integrat per la consolidació de les diferències regulades en l'article 7.2 del present Acord.

8.3. Al personal de la Sindicatura de Comptes, en els mesos de juny i desembre, li serà abonat –en atenció al compliment del programa anual d'actuació i en funció de la consecució dels objectius proposats en el dit programa– un complement especial, integrat pels complements de destinació, específic i d'especial dedicació que, en el còmput mensual, corresponguen a cada lloc de treball.

**TÍTOL III****JORNADA LABORAL I HORARI****Article 9***Jornada de treball*

La jornada laboral que amb caràcter general regirà per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, serà de trenta-cinc hores setmanals.

**Article 10***Reducció de jornada*

10.1. Tindrà dret a una disminució de fins a la meitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions:

a) El personal que, per raons de guarda legal, tinga sota la seua atenció directa algun menor de fins a dotze anys o d'altres familiars que requerisquen especial dedicació, amb la prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària o dels serveis socials. A aqueix efecte, també tindrà la consideració de familiar el cònjuge o la parella de fet.

b) El personal que per raons de convivència tinga sota la seua atenció directa algun disminuït físic, psíquic o sensorial, amb el trenta-tres per cent –o un major grau– de minusvalidesa acreditada per l'òrgan competent, i no efectue activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

c) El personal que, per raó d'una malaltia llarga o crònica, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, sempre que la Unitat de Valoració d'Incapacitats haja certificat aqueix extrem prèviament.

10.2. En les reduccions a què es refereix el punt 1 anterior, la primera hora no generarà deducció de retribucions. En el cas de guarda legal de menors de dotze anys, només es podrà gaudir d'aquest dret, sense deducció de retribucions, quan l'òrgan competent de l'Administració sanitària o dels serveis d'assistència social acredite que el menor requereix una dedicació especial.

10.3. El personal que haja de tenir cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de

**Artículo 8***Complemento de especial dedicación*

8.1. Al personal de la Sindicatura de Comptes, en la nòmina del mes de enero o febrero del año siguiente, se le abonará una paga única, calculada sobre las retribuciones totales devengadas el año anterior, de un importe igual al porcentaje de la desviación del IPC real de dicho año sobre el IPC previsto.

8.2. Asimismo, el personal de la Sindicatura de Comptes percibirá mensualmente un complemento de especial dedicación, el cual estará integrado por la consolidación de las diferencias reguladas en el artículo 7.2 del presente Acuerdo.

8.3. Al personal de La Sindicatura de Comptes, en los meses de junio y diciembre, se les abonará –en atención al cumplimiento del programa anual de actuación y en función de que se hayan alcanzado los objetivos propuestos en éste– un complemento especial integrado por los complementos de destino, específico y de especial dedicación que en cómputo mensual correspondan a cada puesto de trabajo.

**TÍTULO III****JORNADA LABORAL Y HORARIO****Artículo 9***Jornada de trabajo*

La jornada laboral que con carácter general regirà para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo será de 35 horas semanales.

**Artículo 10***Reducción de jornada*

10.1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta 12 años u otros familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la Administración sanitaria o de los servicios sociales. A estos efectos también tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial, con el 33 por ciento o más grado de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuïdas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

10.2. En las reducciones a que se refiere el punto 1 anterior la primera hora no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de 12 años, únicamente se disfrutará de este derecho sin deducción de retribuciones cuando se acredite, por órgano competente de la Administración sanitaria o del servicio de asistencia social, que el menor requiere especial dedicación.

10.3. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o un familiar de primer grado por

malaltia molt greu que requerisca hospitalització en alguna institució sanitària o en el domicili, podrà gaudir d'una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.

10.4. En aquells casos en què resulte compatible amb les funcions del lloc que ocupe i amb les de la institució, el personal de la Sindicatura podrà ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, de manera continuada i ininterrompuda, des de les nou hores fins a les catorze, i percebre el setenta-cinc per cent del total de les seues retribucions.

10.5. Les treballadores que siguin víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb una disminució proporcional de la retribució, sempre que acrediten prèviament la situació de violència exercida sobre elles i durant el temps que determinen els serveis socials o de salut, segons el que pertoque. La primera hora diària no generarà deducció de les retribucions.

### Article 11

#### *Disposicions comunes a la reducció de jornada*

11.1. Les reduccions de jornada previstes en l'apartat anterior són incompatibles entre si; llevat de les regulades en els apartats 10.1.c i 10.5, les quals seran compatibles amb les restants.

11.2. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda de manera proporcional la jornada que realitze, en les situacions previstes en l'article 13 d'aquest Acord.

11.3. Si diversos treballadors de la Sindicatura tenen dret a una reducció de jornada per una mateixa causa, podran gaudir de la dita reducció de forma parcial, respectant sempre el termini màxim.

11.4. Per a calcular el valor/hora aplicable –si és el cas– a les reduccions considerades en els apartats anteriors, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que perceba el funcionari, dividida entre trenta, i al seu torn aquest resultat serà dividit entre el nombre d'hores que el personal tinga l'obligació de complir de mitjana cada dia.

### Article 12

#### *Horari de treball*

L'horari de treball per al personal al servei de la Sindicatura de Comptes serà de dilluns a divendres, de 7:45 hores a 15:15 hores. Des de les 9:00 hores fins a les 14:00 hores la permanència serà obligada i caldrà fer una jornada mínima de sis hores durant el matí. L'horari de vesprada es realitzarà, quan pertoque, en horari flexible, de dilluns a dijous, de 16:00 hores a 20:00 hores, amb un mínim de dues hores continuades. Se'n farà el còmput per mesos naturals.

### Article 13

#### *Horari de treball en jornades especials*

13.1 La jornada especial d'estiu es realitzarà des del 15 de maig fins al 15 d'octubre, tots dos inclusivament, i es reduirà en dues hores i mitja cada setmana, respecte de la jornada laboral general.

13.2 Així mateix, la reducció de jornada prevista en l'apartat anterior es farà extensiva als períodes de vacances

razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

10.4. En aquellos casos que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las de la institución, el personal de la Sindicatura podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, de manera continua e ininterrompida, de las 9:00 horas hasta las 14:00 horas, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones.

10.5. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. La primera hora diaria no generará deducción de las retribuciones.

### Artículo 11

#### *Disposiciones comunes a la reducción de jornada*

11.1. Las reducciones de jornada previstas en el anterior apartado son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en los apartados 10.1.c y 10.5, que serán compatibles con las restantes.

11.2. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice, en las situaciones previstas en el artículo 13 de este Acuerdo.

11.3. Si varios empleados de la Sindicatura tuvieran derecho a una reducción de jornada por un mismo causante, podrán disfrutar de la misma de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

11.4. Para el cálculo del valor hora aplicable, en su caso, a las reducciones que se contemplan en los apartados anteriores, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario, dividida entre treinta, y, a su vez, este resultado se dividirá entre el número de horas que el personal tenga obligación de cumplir de media cada día.

### Artículo 12

#### *Horario de trabajo*

El horario de trabajo para el personal al servicio de la Sindicatura de Comptes será de lunes a viernes, de 7:45 a 15:15 horas, siendo de 9:00 a 14:00 horas de obligada permanencia y debiendo realizar una jornada mínima continuada de 6 horas por la mañana. El horario de tarde se realizará, cuando proceda, en horario flexible, de lunes a jueves, de 16:00 a 20:00 horas, con un mínimo de 2 horas continuadas. El cómputo se realizará por meses naturales.

### Artículo 13

#### *Horario de trabajo en jornadas especiales*

13.1. La jornada especial de verano se realizará desde el 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive, reduciéndose en dos horas y media semanales respecto a la jornada laboral general.

13.2. Asimismo la reducción de jornada prevista en el apartado anterior se hará extensiva a los periodos de vaca-

escolars de Setmana Santa i Pasqua, Nadal, Any Nou i Reis.

13.3 Durant la setmana de festes falleres es farà l'horari que acorde el Consell de la Sindicatura de Comptes, després d'haver-lo negociat amb el Consell de Personal, i tindrà una reducció mínima de deu hores.

#### Article 14

##### *Festes*

14.1. Tindran la consideració de dies no laborables:

a) Els declarats oficialment festius amb caràcter nacional, autonòmic o local.

b) Els dissabtes i diumenges de tot l'any.

c) Els dies 18 de març i 24 i 31 de desembre.

14.2. De manera excepcional, en els casos considerats en els subapartats *b* i *c*, quan les necessitats del servei així ho requerisquen i en aquelles unitats administratives en què fos imprescindible, podrà establir-se un torn de guàrdia. La jornada treballada es compensarà de la forma que s'estableix en l'article 16 d'aquest Acord.

14.3. Quan algun o alguns dels dies compresos en els subapartats *a* i *c* coincidisquen amb un dissabte o un diumenge, es concedirà un dia més de lliure disposició per cada un d'aquells.

#### Article 15

##### *Descans setmanal i pausa diària*

15.1. El personal tindrà dret a quaranta-vuit hores continuades de descans setmanal, sempre que això no impedisca la deguda atenció dels serveis que necessàriament haja de prestar. La regulació que a aqueix efecte es dicte, serà sotmesa a la Mesa de Negociació del Personal de la Sindicatura de Comptes. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent transcorreran dotze hores com a mínim.

15.2. Durant la jornada laboral, hom disposarà d'un període de descans de trenta minuts, computables com a horari efectiu, els quals caldrà gaudir entre les 9:30 hores i les 11:30 hores, i que seran distribuïts de manera que els diferents serveis queden degudament atesos.

15.3. Tot això sense perjudici de l'horari que, per raó de la naturalesa i les característiques dels llocs de treball, corresponga al personal eventual.

#### Article 16

##### *Compensació horària i compensació de serveis prestats en dies festius*

16.1. La Sindicatura de Comptes, de manera excepcional, quan les necessitats del treball i el compliment del programa d'actuació així ho exigisquen, podrà requerir el personal perquè realitze una jornada setmanal superior a la general, la qual donarà dret a una compensació horària. Les hores de més realitzades es compensaran amb temps de descans, a raó de dues hores per cada hora de treball realitzada.

16.2. La realització de jornades de treball en dies considerats festius o no laborables, o a partir de les 22:00 hores, es compensarà a raó de dues hores i mitja per cada hora treballada.

16.3. La compensació mínima per treballs realitzats en un dia festiu o no laborable, serà d'una jornada laboral completa.

ciones escolares de Semana Santa y Pascua, Navidad, Año Nuevo y Reyes.

13.3. Durante la semana de fiestas falleras, se realizará el horario que acuerde el Consell de la Sindicatura de Comptes, previa negociación con el Consejo de Personal, y tendrá una reducción mínima de 10 horas.

#### Artículo 14

##### *Fiestas*

14.1. Tendrán la consideración de días no laborables:

a) Los declarados oficialmente festivos con carácter nacional, autonómico o local.

b) Los sábados y domingos de todo el año.

c) Los días 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre.

14.2. Excepcionalmente, en los casos contemplados en los subapartados *b* y *c*, cuando las necesidades del servicio lo requieran, y en aquellas unidades administrativas en que fuera imprescindible, podrá establecerse un turno de guardia. La jornada trabajada se compensará en la forma que se establece en el artículo 16 de este Acuerdo.

14.3. Cuando alguno o algunos de los días incluidos en los subapartados *a* y *c* coincidan con un sábado o un domingo, se concederá un día más de libre disposición por cada uno de aquellos.

#### Artículo 15

##### *Descanso semanal y pausa diaria*

15.1. El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso semanal, siempre que ello no impida la debida atención de los servicios que hayan de prestarse necesariamente. La regulación que al efecto se dicte será sometida a la Mesa de Negociación del Personal de la Sindicatura de Comptes. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

15.2. Durante la jornada laboral se dispondrá de un periodo de descanso de treinta minutos, computable como de trabajo efectivo, que deberá disfrutarse entre las 9:30 horas y las 11:30 horas, y ser distribuido de manera que los diferentes servicios queden debidamente atendidos.

15.3. Todo ello sin perjuicio del horario que, por la naturaleza y características de los puestos de trabajo, corresponda al personal eventual.

#### Artículo 16

##### *Compensación horaria y compensación de servicios prestados en días festivos*

16.1. La Sindicatura de Comptes, excepcionalmente, cuando las necesidades del trabajo y el cumplimiento del programa de actuación así lo exijan, podrá requerir al personal para la realización de una jornada semanal superior a la general, que dará derecho a una compensación horaria. Las horas de más realizadas se compensarán mediante tiempo de descanso, a razón de dos horas por cada hora de trabajo realizada.

16.2. La realización de jornadas de trabajo en días considerados festivos o no laborables, o a partir de las 22:00 horas, se compensarán a razón de dos horas y media por cada hora trabajada.

16.3. La compensación mínima por trabajos realizados en un día festivo o no laborable será de un jornada laboral completa.

16.4. Als efectes dels dos apartats anteriors, es consideraran subjectes a compensació els diumenges i festius i aquells dies declarats inhàbils en el calendari laboral o no laborables en l'article 14 del present Acord.

16.5. En els períodes de treball regulats per jornades especials, la compensació horària s'aplicarà a raó d'una hora de descans per hora treballada, sempre que no es supere el límit de la jornada general regulada en l'article 9 del present Acord.

16.6. La compensació horària s'haurà de realitzar en el termini màxim de tres mesos, i en qualsevol cas abans del 31 de gener de l'any natural següent.

16.7. Durant la realització dels treballs que impliquen desplaçament i pernoctació, sempre que les circumstàncies ho permeten i amb la prèvia petició del personal i de l'autorització del seu superior jeràrquic, es podrà realitzar una jornada laboral superior a la normal, dins de l'horari establert en l'article 12. En aquest cas, l'excés d'hores treballades serà compensat amb hores de descans, a raó d'una hora per cada hora treballada, dins de la mateixa setmana, i una vegada que el superior jeràrquic haja sigut informat del compliment dels objectius marcats. Setmanalment es donarà compte a la Secretaria General de les dites autoritzacions i de les compensacions realitzades.

#### Article 17

##### *Procediment de compensació horària*

17.1. Quan es done la circumstància prevista en els subapartats 1 i 2 de l'article 16, el requeriment s'haurà d'efectuar per mitjà d'un escrit del responsable de l'àrea o departament, amb expressió dels motius que justifiquen la realització fora de la jornada normal de més hores de les previstes inicialment per als treballs encomanats. La Secretaria General serà informada setmanalment, a través del superior jeràrquic corresponent, sobre el personal que haja sigut requerit per a realitzar una jornada setmanal superior a la general; a més a més, caldrà indicar si la dita jornada s'ha de realitzar en dia festiu o no laborable, o a partir de les 22:00 hores.

17.2. El personal que, conformement al que es disposa en l'anterior apartat, haja realitzat una jornada superior a la prevista, adreçarà la sol·licitud de compensació horària a la Secretaria General. La sol·licitud haurà de comptar amb el vistiplau del superior jeràrquic corresponent.

#### Article 18

##### *Flexibilitat horària*

18.1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en els supòsits següents:

a) En una hora diària per a aquells que tinguen a càrrec seu persones majors de seixanta-cinc anys que necessiten una dedicació especial, o fills o filles de dotze anys o menys, així com xiquets o xiquetes de la dita edat en acolliment preadoptiu o permanent, i per a qui tinga al seu càrrec directe un familiar amb malaltia greu o amb una discapacitat igual o superior al seixanta-cinc per cent de minusvalidesa, fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

b) En els casos de famílies monoparentals, aquesta flexibilitat podrà ser de dues hores.

c) Dues hores diàries per als qui tinguen fills o filles, o nens o nenes en acolliment preadoptiu o permanent, amb discapacitat, amb la finalitat de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació espe-

16.4. A los efectos de los dos apartados anteriores, se consideran sujetos a compensación los domingos y festivos, y aquellos días declarados inhábiles en el calendario laboral o no laborables en el artículo 14 del presente Acuerdo.

16.5. En los periodos de trabajo regulados por jornadas especiales, la compensación horaria se aplicará a razón de hora de descanso por hora trabajada, siempre que no se supere el límite de la jornada general regulada en el artículo 9 del presente Acuerdo.

16.6. La compensación horaria deberá realizarse en el plazo máximo de 3 meses y, en todo caso, antes del 31 de enero del año natural siguiente.

16.7. Durante la realización de los trabajos que impliquen desplazamiento y pernocta, siempre que las circunstancias lo permitan, previa petición del personal y autorización de su superior jerárquico, podrá realizarse una jornada laboral superior a la normal, dentro del horario establecido en el artículo 12. En este caso, el exceso de horas trabajadas será compensado mediante horas de descanso a razón de una hora por cada hora trabajada, dentro de la misma semana, una vez haya sido informado el superior jerárquico del cumplimiento de los objetivos marcados. Semanalmente se dará cuenta a la Secretaría General de estas autorizaciones y de las compensaciones realizadas.

#### Artículo 17

##### *Procedimiento de compensación horaria*

17.1. Cuando se dé la circunstancia prevista en los subapartados 1 y 2 del artículo 16, el requerimiento deberá realizarse mediante escrito por el responsable del área o departamento, con expresión de los motivos que justifican la realización fuera de la jornada normal de más horas que las inicialmente previstas para los trabajos encomendados. La Secretaría General será semanalmente informada, a través del superior jerárquico correspondiente, del personal que ha sido requerido para realizar una jornada semanal superior a la general; además, se indicará si la jornada debe realizarse en día festivo o no laborable, o a partir de las 22:00 horas.

17.2. El personal que, conforme a lo dispuesto en el anterior apartado, haya realizado una jornada superior a la prevista, dirigirá la solicitud de compensación horaria a la Secretaría General. La solicitud deberá contar con el visto bueno del superior jerárquico correspondiente.

#### Artículo 18

##### *Flexibilidad horaria*

18.1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) En una hora diaria para aquellos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menos, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

b) En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

c) Dos horas diarias para quienes tengas hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinaris de integración y de educación espe-



cial o d'uns altres centres on aquests discapacitats reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball.

d) Dues hores diàries i –si és el cas– amb adaptació del torn de treball, per a les treballadores que siguen víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, durant el temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut que pertoqueu.

e) El pare o la mare de família nombrosa podrà tenir una flexibilitat d'una o dues hores diàries, en funció de la categoria –especial o general– en què haja sigut classificada la família, fins que el menor dels fills arribe a l'edat de dotze anys.

18.2. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior, en cap de cas no implicarà la reducció de la jornada laboral i el treballador haurà de recuperar les dites hores dins del còmput mensual.

### Article 19

#### *Recuperació d'hores*

19.1. La diferència, en el còmput setmanal, entre la jornada que haja de realitzar el personal i l'efectivament prestada, es podrà recuperar dins del mateix mes natural en què s'haja produït, o en el mes següent solament per causes excepcionals.

19.2. El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació realitzats a l'empara del que es recull en el pla anual de formació de la Sindicatura de Comptes, computarà com a temps de treball a tots els efectes si tenen lloc dins de l'horari de treball matinal, i no serà objecte de recuperació.

### Article 20

#### *Justificació d'absències*

20.1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal que afecten el personal de la Sindicatura de Comptes, s'aplicaran els següents criteris d'actuació:

a) Absències aïllades d'un o dos dies: les persones que causen baixa, ho posaran en coneixement del cap de la unitat administrativa corresponent, el qual, al seu torn, ho comunicarà a la Secretaria General, dins de la primera hora de la jornada laboral; tret de causes justificades que ho impedisquen.

b) Absències inferiors a un dia: si l'absència es coneix amb anterioritat, es posarà en coneixement de manera prèvia i es seguirà el mateix tràmit que es disposa en el subapartat anterior. En un altre cas, es posarà en coneixement durant la primera hora de la jornada laboral. Caldrà aportar un justificant expedit pel facultatiu, la clínica o el centre sanitari corresponent.

c) Absències de tres o més dies: les persones que causen baixa hauran de presentar el comunicat mèdic corresponent en la Secretaria General, en el termini de tres dies comptats a partir del dia en què reglamentàriament escaiga expedir-lo. Els comunicats de confirmació de baixa es lliuraran cada set dies.

20.2. Les faltes d'assistència al treball –totals o parcials– de les treballadores que siguen víctimes de violència de gènere, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials o de salut que pertoqueu.

20.3. Si les absències a què es refereix el subapartat 20.1.a són reiterades, els representants sindicals i del Consell de Personal i els representants del Consell de la Sindi-

cial, así como otros centros donde estos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

d) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

e) El padre o la madre de familia numerosa podrá flexibilizar en una o dos horas diarias en función de la categoría, especial o general, en que haya sido clasificada la familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de 12 años.

18.2. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar dichas horas en cómputo mensual.

### Artículo 19

#### *Recuperación de horas*

19.1. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mismo mes natural en que se haya producido, o en el mes siguiente sólo por causas excepcionales.

19.2. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación, efectuados al amparo de lo recogido en el plan anual de formación de la Sindicatura de Comptes, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos si tienen lugar dentro del horario de trabajo matinal, y no será objeto de recuperación.

### Artículo 20

#### *Justificación de ausencias*

20.1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal que afecten al personal de la Sindicatura de Comptes, se aplicarán los siguientes criterios de actuación:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: las personas que causen baja lo pondrán en conocimiento del jefe de la unidad administrativa correspondiente, el cual a su vez lo comunicará a la Secretaría General, dentro de la primera hora de la jornada laboral, salvo causas justificadas que lo impidan.

b) Ausencias inferiores a un día: si la ausencia se conociera con anterioridad, se pondrá en conocimiento previamente, siguiendo el mismo trámite que se dispone en el subapartado anterior. En otro caso, se pondrá en conocimiento en la primera hora de la jornada laboral. Se aportará justificante expedido por el facultativo, clínica o centro sanitario correspondiente.

c) Ausencias de tres o más días: las personas que causen baja deberán presentar el parte médico correspondiente en la Secretaría General, en el plazo de tres días contados a partir del día en que reglamentariamente proceda su expedición. Los partes de confirmación de baja se entregarán cada siete días.

20.2. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud según proceda.

20.3. Si las ausencias a que se refiere el subapartado 20.1.a son reiteradas, los representantes sindicales y del Consejo de Personal y los representantes del Consell de la

catura valoraran la situació, a instàncies de qualsevol de les parts, a l'objecte de proposar conjuntament la solució adequada al cas.

20.4. Els descomptes per faltes d'assistència al treball injustificades, seran determinats conformement al que es preveu en l'apartat 11.4 d'aquest Acord.

#### **TÍTOL IV** VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

##### **Article 21**

###### *Vacances anuals*

21.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, de vint-i-tres dies de vacances retribuïdes. Es podran gaudir en períodes fraccionats i cap d'aquests períodes no podrà ser inferior a set dies naturals consecutius.

21.2. En el cas que el temps de serveis prestats siga inferior a un any, es tindrà dret a gaudir dels dies proporcionals de vacances que corresponguen al període treballat.

21.3. El personal que complisca quinze anys de serveis efectivament prestats en l'Administració, tindrà dret a un dia hàbil addicional, i si afegirà un dia hàbil més al complir els vint, vint-i-cinc i trenta anys de servei, respectivament.

21.4. El dret recollit en l'apartat 21.3 es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de servei assenyalats en aqueix mateix apartat. A l'hora de fer-ne el còmput, no es tindran en compte les llicències sense retribució de què hom haja gaudit.

21.5. Les vacances anuals retribuïdes es podran gaudir al llarg de tot l'any, a petició del personal; encara que de manera preferent es gaudiran durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. L'òrgan competent en matèria de personal establirà el pla de vacances, a la vista de les propostes que hi eleven les diferents unitats administratives.

El personal que desitge tenir les seues vacances dins del període esmentat com a preferent en el paràgraf anterior, adreçarà a la Secretaria General, abans del primer de maig i per mitjà del responsable de la seua unitat administrativa, una petició en què expressarà les dates per les quals opta.

L'òrgan competent en matèria de personal aprovarà el pla general de vacances abans del vint de maig, atenant les sol·licituds presentades, sempre que quede garantida la demanda prestació dels serveis de la Sindicatura de Comptes. En el cas de desestimar el període de vacances demanat, la resolució haurà de ser motivada.

El personal que desitge gaudir de les seues vacances fora del període assenyalat en el paràgraf primer d'aquest apartat, les haurà de sol·licitar amb quinze dies d'antelació a la data prevista per a iniciar-les. Aquesta petició es resoldrà dins dels set dies següents.

Per raons justificades, es podrà demanar la modificació del període de vacances ja concedides, per mitjà d'una petició dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal. La resolució que hom adopte, amb l'informe previ del responsable de la unitat administrativa a la qual estiga adscrita la persona sol·licitant, serà motivada.

El Consell de la Sindicatura, de manera excepcionals i per raons del servei, podrà modificar el pla de vacances, consultant-ho prèviament amb el Consell de Personal.

Sindicatura valorarán la situación, a instancias de cualquiera de las partes, con el objeto de proponer conjuntamente la solución adecuada al caso.

20.4. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, se determinarán de conformidad con lo previsto en el apartado 11.4 de este Acuerdo.

#### **TÍTULO IV** VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

##### **Artículo 21**

###### *Vacaciones anuales*

21.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, veintitrés días de vacaciones retribuidas. Podrán disfrutarse en periodos fraccionados, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos.

21.2. En el caso de que el tiempo de servicios prestados fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan al periodo trabajado.

21.3. El personal que cumpla 15 años de servicios efectivamente prestados en la Administración tendrá derecho a un día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente.

21.4. El derecho recogido en el apartado 21.3 se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en ese apartado. Para su cómputo no se considerarán las licencias sin retribución disfrutadas.

21.5. Las vacaciones anuales retribuidas podrán ser disfrutadas a lo largo de todo el año, a petición del personal, si bien preferentemente lo serán durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El órgano competente en materia de personal establecerá el plan de vacaciones, a la vista de las propuestas que eleven las diferentes unidades administrativas.

El personal que desee disfrutar de sus vacaciones dentro del periodo mencionado como preferente en el párrafo anterior dirigirá, antes del 1 de mayo, a la Secretaría General, a través del responsable de su unidad administrativa, una petición en la que expresará las fechas por las que opta.

El órgano competente en materia de personal aprobará el plan general de vacaciones antes del 20 de mayo, atendiendo a las solicitudes presentadas, siempre que quede garantizada la debida prestación de los servicios de la Sindicatura de Comptes. En caso de desestimación del periodo de vacaciones solicitado, la resolución deberá ser motivada.

El personal que prefiera disfrutar de las vacaciones fuera del periodo señalado en el párrafo primero de este apartado, las solicitará con 15 días de antelación a la fecha prevista para el inicio de las mismas. Esta petición se resolverá dentro de los 7 días siguientes.

Por razones justificadas, se podrá solicitar la modificación del periodo de vacaciones ya concedidas mediante petición dirigida al órgano competente en materia de personal. La resolución que se adopte, previo informe del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrita la persona solicitante, será motivada.

El Consell de la Sindicatura, excepcionalmente y por razones del servicio, podrà modificar el plan de vacaciones, previa consulta con el Consejo de Personal.

21.6. El començament i l'acabament del gaudi de les vacances tindrà lloc, amb caràcter general, dins de l'any natural al qual corresponguen. No obstant això, se'n podrà prorrogar la finalització fins al 31 de gener de l'any següent. En cap de cas no podran ser substituïdes per compensacions econòmiques, ni acumulades a les que corresponguen a l'any següent.

El personal interí i el personal laboral contractat amb caràcter temporal, tindran dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cessen abans de completar l'any de servei i no les hagen pogudes gaudir.

21.7. El personal tindrà dret:

a) A retardar les seues vacances si no havien pogut iniciar-les a conseqüència d'una incapacitat temporal.

b) A interrompre el període de vacances quan patisquen una hospitalització justificada no voluntària o incapacitat temporal, i les reprendran posteriorment fins a completar els dies que li resten. En els casos d'incapacitat temporal que no impliquen hospitalització, els dies de vacances no gaudits es traslladaran -si així fos necessari i amb l'informe previ del superior jeràrquic corresponent- a un altre període que no afecte el funcionament dels serveis de la Sindicatura; s'hi estableix com a data límit la de 31 de gener de l'any següent.

c) A modificar el període de gaudi de les vacances en els casos d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos i en els de separació legal, divorci i viduïtat, sempre que això no perjudique les vacances de la resta del personal de la seua unitat administrativa.

d) A acumular el període de gaudi de les vacances a un permís de maternitat, lactància i paternitat, o d'acolliment i adopció; fins i tot quan haja expirat ja l'any natural a què tal període corresponia.

## Article 22

### *Règim general de permisos i llicències*

22.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tindrà dret a gaudir, amb l'abast i els requisits exigits, de permisos i llicències pels motius i el temps establits en cada cas.

22.2. Els permisos i les llicències es subjecten a un règim diferenciat: s'entén que els permisos són un dret del personal que no requereix una autorització expressa, sinó solament la comunicació a l'òrgan administratiu encarregat del control; en canvi, les llicències sí que estan subordinades a l'autorització de l'òrgan competent.

22.3. Els permisos s'hauran de comunicar, tret dels casos excepcionals d'impossibilitat, amb una antelació mínima de dos dies hàbils (el dissabte es considera inhàbil a aqueix efecte). Caldrà aportar la justificació documental escaient en el moment de fer la comunicació, o -si és el cas- amb posterioritat.

Les llicències s'hauran de sol·licitar igualment per escrit, aportant la justificació documental escaient i amb l'antelació prevista en cada cas.

## PERMISOS

### Article 23

#### *Permís per matrimoni, unió de fet, separació o divorci*

23.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tindrà dret a un permís de quinze dies naturals i consecutius per

21.6. El comienzo y la terminación del disfrute de las vacaciones será, con carácter general, dentro del año natural al que correspondan. No obstante, la finalización de las mismas podrá prorrogarse hasta el 31 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser substituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las que correspondan al año siguiente.

El personal interino y el personal contratado laboral de carácter temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones, cuando cesen antes de completar el año de servicio y no les hubiera sido posible disfrutar de las mismas.

21.7. El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones, si no pudiera iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal.

b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria o incapacidad temporal, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten. En los casos de incapacidad temporal que no impliquen hospitalización, los días no disfrutados de vacaciones se trasladarán, si así fuese necesario y previo informe del superior jerárquico correspondiente, al periodo cuyo disfrute no afecte el funcionamiento de los servicios de la Sindicatura, estableciéndose como fecha tope el 31 de enero del año siguiente.

c) A la modificación del periodo de disfrute de las vacaciones, en los casos de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad, siempre que ello no perjudique el disfrute de las mismas al resto del personal de su unidad administrativa.

d) A acumular el periodo de disfrute de las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, acogimiento y adopción, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo correspondía.

## Artículo 22

### *Régimen general de permisos y licencias*

22.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tendrá derecho a disfrutar, con el alcance y requisitos exigidos, permisos y licencias por los motivos y el tiempo establecidos en cada caso.

22.2. Los permisos y licencias se sujetan a un régimen diferenciado, entendiéndose que los permisos son derechos del personal que no requieren autorización expresa, sino comunicación al órgano administrativo encargado del control y, en cambio, las licencias sí que se encuentran sujetas a autorización del órgano competente.

22.3. Los permisos deberán comunicarse, salvo casos excepcionales de imposibilidad, con una antelación mínima de 2 días hábiles (el sábado se considera inhábil a estos efectos). Se deberá aportar la justificación documental que corresponda en el momento de realizar la comunicación o, en su caso, con posterioridad.

Las licencias deberán solicitarse igualmente por escrito, aportando la justificación documental que corresponda, con la antelación prevista en cada caso.

## PERMISOS

### Artículo 23

#### *Permiso por matrimonio, unión de hecho, separación o divorcio*

23.1. El personal de la Sindicatura de Comptes tendrá derecho a un permiso de quince días naturales y consecutivos,

raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana, o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de dret. Aquest permís es podrà acumular al període de vacances i ser gaudit amb anterioritat o posterioritat a l'esdeveniment que l'origina.

23.2 El personal de la Sindicatura de Comptes podrà gaudir de permís el dia en què se celebre el seu matrimoni o inscripció de la unió de fet. Així mateix tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i avis; permís que serà ampliable a dos dies més en el cas que la celebració es produïska a més de tres-cents quilòmetres de distància.

23.3 En els casos de separació o divorci, el treballador tindrà dret a un permís de set dies naturals i consecutius.

23.4 El personal que haja gaudit d'un permís per la inscripció en un registre d'unions de fet, no en podrà tenir un de nou si posteriorment contrau matrimoni amb la mateixa persona.

#### Article 24

##### *Permís per naixement, adopció o acolliment*

24.1. En el supòsit de part, les treballadores de la Sindicatura de Comptes tindran dret a un permís de disset setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple a dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Així mateix, aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en el cas de naixement, adopció o acolliment d'un fill discapacitat.

El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes en siguen immediatament posteriors al part. En el cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o -si és el cas- de la part que reste del permís, fins i tot en el cas que la mare no realitzés cap treball. Si mor el fill, el permís de maternitat no es reduirà.

Això no obstant, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part (les quals són de descans obligatori per a la mare), en el cas que els dos progenitors treballen, la mare, en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè siga el pare qui gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, segons les previsions contingudes en l'apartat 24.5 del present article. Si prèviament el pare hi renuncia, aquest dret el podrà gaudir el cònjuge o la parella de fet de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

24.2. En els supòsits d'adopció o acolliment familiar d'un menor de fins a sis anys, el personal de la Sindicatura tindrà dret a un permís -a partir del dia següent a la data de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, o de la resolució judicial per mitjà de la qual es constituïska l'adopció-, de disset setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple a dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del personal, bé a partir del moment

por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana, o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho. Este permiso podrá acumularse al periodo vacacional y disfrutarse con anterioridad o posterioridad al evento que lo origina.

23.2. El personal de la Sindicatura de Comptes podrà disfrutar de permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de unión de hecho. Asimismo tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos, que será ampliable a dos más en el caso de que la celebración se produjera a más de 300 Km. de distancia.

23.3. En caso de separación o divorcio, el empleado tendrá derecho a un permiso de siete días naturales y consecutivos.

23.4. El personal que disfrute del permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo nuevamente en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

#### Artículo 24

##### *Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento*

24.1. En el supuesto de parto las empleadas de la Sindicatura de Comptes tendrán derecho a un permiso de diecisiete semanas ininterrompidas ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, este permiso se ampliará en dos semanas en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo discapacitado.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, aun en el supuesto que la madre no realizara ningún trabajo. En el caso de fallecimiento del hijo, el permiso de maternidad no se reducirá.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrompida del periodo de descanso posterior al parto, según las previsions contenidas en el apartado 24.5 del presente artículo. Previa renuncia del padre este derecho podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

24.2. En los supuestos de adopción o acogimiento familiar de un menor de hasta seis años, el personal de la Sindicatura tendrá derecho a un permiso, a partir del día siguiente a la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, de diecisiete semanas ininterrompidas, ampliables en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del personal, bien a partir del momento de

de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per mitjà de la qual es constituïska l'adopció. La duració del permís serà així mateix de disset setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors d'edat que tinguen més de sis anys, quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o quan, per les seues circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribuirà, a opció dels interessats, d'acord amb les previsions contingudes en l'apartat 24.5 d'aquest article.

24.3. En el cas de gaudir de forma simultània de períodes de descans, la suma dels dits períodes no podrà ultrapassar les disset setmanes previstes en els apartats anteriors, o les que corresponguen per discapacitat del fill o per part múltiple.

24.4. En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, a més del permís regulat en el apartat 24.2 del present article el personal tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de duració; durant aquest període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que allí es considera, el permís per adopció o acolliment –tant el preadoptiu com el permanent–, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per mitjà de la qual es constituïska l'adopció, o de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment.

Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació requerida en el país d'origen del menor.

24.5. Els permisos de descans per maternitat, adopció o acolliment prevists en aquest article, es podran gaudir de forma successiva o simultània, en règim de jornada completa o a temps parcial.

La sol·licitud per a gaudir-los a temps parcial es dirigirà a la Secretaria General. El responsable del servei al qual estiga adscrita la persona afectada haurà d'emetre un informe acreditant que les necessitats del servei estan cobertes.

El síndic major, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà una resolució accedint o -si és el cas- denegant el gaudi del permís de descans per maternitat a temps parcial.

El gaudi del permís de maternitat, adopció o acolliment a temps parcial, s'ajustarà a les regles següents:

a) Aquest dret podà ser exercit tant per la mare com pel pare i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans. En el cas de part, la mare no podrà fer ús d'aquesta modalitat de permís durant les sis setmanes immediatament posteriors al part, les quals seran de descans obligatori per a la mare.

b) El període durant el qual es gaudisca del permís, s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que realitze el personal durant el permís, respecte de la que té establida amb caràcter habitual; en cap de cas la duració del permís no podrà superar l'equivalent temporal corresponent a les disset setmanes gaudides en règim de jornada completa, o de les setmanes que pertocuen en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.

c) El gaudi dels permisos en aquesta modalitat es farà efectiu de manera ininterrompuda; tret que es modifique el règim de gaudi pactat per mitjà d'un nou acord a iniciativa de qualsevol de les parts, o per causes relacionades amb la salut del personal o del menor.

la decisió administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá, a opción de los interesados, de acuerdo con las previsiones contenidas en el apartado 24.5 de este artículo.

24.3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores, o las que correspondan por discapacidad del hijo o parto múltiple.

24.4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, además del permiso regulado en el apartado 24.2 del presente artículo, el personal tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen del menor.

24.5. Los permisos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento previstos en este artículo podrán disfrutarse de forma sucesiva o simultánea, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

La solicitud de disfrute a tiempo parcial se dirigirá a la Secretaría General. El responsable del servicio al que se encuentre adscrita la persona afectada deberá emitir un informe acreditando que las necesidades del servicio están cubiertas.

El síndic major, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución accediendo o, en su caso, denegando el disfrute del permiso de descanso por maternidad a tiempo parcial.

El disfrute del permiso de maternidad, adopción o acogimiento a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esa modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio para la madre.

b) El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que realice el personal durante el permiso respecto a la que tiene establecida con carácter habitual, sin que en ningún caso la duración del permiso exceda el equivalente temporal correspondiente a las diecisiete semanas disfrutadas en régimen de jornada completa o de las semanas que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

c) El disfrute de los permisos en esta modalidad se realizará de manera ininterrompida, salvo que se modifique el régimen de disfrute pactado mediante nuevo acuerdo a iniciativa de cualquiera de las partes o debido a causas relacionadas con la salud del personal o del menor.

d) Aquest permís a temps parcial serà incompatible amb el gaudi simultani del permís de lactància, el permís de naixement de fills prematurs i la disminució de jornada per guarda legal.

#### **Article 25**

##### *Permís per paternitat*

25.1. Es tindrà dret a vint dies naturals per naixement, acolliment –tant preadoptiu com permanent–, o adopció d'un fill o filla, que podrà gaudir el pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per mitjà de la qual es constituïska l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos per naixement, adopció o acolliment.

25.2. Si el pare renuncia prèviament a aquest permís, el podrà gaudir el cònjuge o la parella de fet de la mare.

#### **Article 26**

##### *Permís de lactància*

El personal de la Sindicatura de Comptes, per raó de lactància d'un fill menor de divuit mesos o per acolliment o adopció en un supòsit idèntic, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció en els casos de part, adopció o acolliment familiar múltiple. Per voluntat pròpia es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal, pel mateix temps i amb la mateixa finalitat, o acumular en jornades completes el temps corresponent.

Si el pare i la mare treballen a la Sindicatura, solament un dels progenitors podrà exercir aquest dret; llevat dels casos de part, adopció o acolliment múltiple, en què podran gaudir-lo els dos.

#### **Article 27**

##### *Permís de preparació al part i tècniques de fecundació*

El personal de la Sindicatura de Comptes gaudirà del temps indispensable per a assistir a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que calga realitzar dins de la jornada laboral; així com per a assistir a tractaments basats en noves tècniques de fecundació en els centres assistencials de la Seguretat Social o reconeguts oficialment, sempre que acredite que ha sigut citat dins de la seua jornada de treball.

#### **Article 28**

##### *Permís per interrupció de l'embaràs*

28.1. En el cas d'interrupció de l'embaràs, les treballadores de la Sindicatura tindran dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es troben en situació d'incapacitat temporal.

28.2. El personal de la Sindicatura que tinga un cònjuge o parella de fet que es trobe en la situació anterior, disposarà d'un permís de dos dies naturals.

d) Este permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo del permiso por lactancia, permiso de nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

#### **Artículo 25**

##### *Permiso por paternidad*

25.1. Se tendrá derecho a veinte días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que podrá disfrutar el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento.

25.2. Previa renuncia del padre a este permiso, podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

#### **Artículo 26**

##### *Permiso por lactancia*

El personal de la Sindicatura de Comptes, por lactancia de un hijo menor de 18 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad, o acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Sindicatura, sólo uno de los progenitores podrá ejercer este derecho, salvo en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple en que podrá ser disfrutado por ambos.

#### **Artículo 27**

##### *Permiso de preparació al parto y técnicas de fecundación*

El personal de la Sindicatura de Comptes disfrutará del tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en nuevas técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que ha sido citado dentro de su jornada de trabajo.

#### **Artículo 28**

##### *Permiso por interrupción del embarazo*

28.1. En caso de interrupción del embarazo, las empleadas de la Sindicatura tendrán derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

28.2. El personal de la Sindicatura cuyo cónyuge o pareja de hecho se encuentre en la situación anterior, dispondrá de un permiso de dos días naturales.

**Article 29**

*Permís mèdic i atenció de menors, ancians o majors discapacitats*

Comunicant-ho prèviament, el personal de la Sindicatura de Comptes podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats a càrrec seu, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització; així com a reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial i a les consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.

**Article 30**

*Permís per defunció d'un familiar*

30.1. El personal tindrà dret a un permís de quatre dies hàbils en el cas de mort d'un familiar de primer grau, o de sis dies hàbils si el decés es produeix a més de cent quilòmetres de la localitat de residència del personal. El permís començarà a partir del fet causant.

30.2. En el cas de mort de familiars de segon grau, el personal de la Sindicatura tindrà dret a un permís de tres dies hàbils a partir del fet causant, o de cinc dies si aquest es produeix a més de cent quilòmetres de la localitat de residència del treballador o treballadora.

30.3. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el previst en l'article 31.

**Article 31**

*Permís per malaltia greu d'un familiar*

31.1. El personal de la Sindicatura tindrà dret a un permís de quatre dies hàbils en el cas de malaltia greu d'un familiar de primer grau, o de sis dies hàbils si el fet causant es produeix a més de cent quilòmetres de la localitat de residència del treballador o treballadora. El permís començarà a partir del fet causant.

31.2. En el cas de malaltia greu de familiars de segon grau, el personal de la Sindicatura tindrà dret a un permís de tres dies hàbils, a partir del fet causant, o de sis si aquest es produeix a més de cent quilòmetres de la seua localitat de residència.

31.3. En tot cas, es concedirà el permís per malaltia greu quan es justifique l'hospitalització del familiar en qualsevol institució sanitària, o si el metge competent acredita la gravetat de la malaltia.

31.4. En el cas que l'hospitalització fos inferior al nombre de dies per als quals hom té permís per malaltia greu i no hi hagués certificació de gravetat, aquest permís es reduiria als dies de permanència efectiva en l'hospital; si no és que el facultatiu competent acredita la necessitat que el familiar donat d'alta en l'hospital romanga en repòs domiciliari.

31.5. En els supòsits en què la malaltia greu o l'hospitalització sanitària o domiciliària siga de llarga duració, aquests dies de permís es podran usar de forma alterna a petició del personal.

31.6. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el previst en l'article 30.

**Artículo 29**

*Permiso médico y atención de menores, ancianos o mayores discapacitados*

Previa comunicación, el personal de la Sindicatura de Comptes podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, durante el tiempo indispensable para su realización, así como a reuniones de coordinación de sus centros de educación especial y a las consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

**Artículo 30**

*Permiso por fallecimiento de un familiar*

30.1. El personal tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles, en caso de muerte de un familiar de primer grado, o de seis días hábiles, si el fallecimiento se produce a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal. El permiso comenzará a partir del hecho causante.

30.2. En el caso de muerte de familiares de segundo grado, el personal de la Sindicatura tendrá derecho a un permiso de tres días o de cinco días hábiles a partir del hecho causante si éste se produce a más de 100 Km. de la localidad de residencia del empleado o empleada.

30.3. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el previsto en el artículo 31.

**Artículo 31**

*Permiso por enfermedad grave de un familiar*

31.1. El personal de la Sindicatura tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles, en caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado, o de seis días hábiles, si el hecho causante se produce a más de 100 Km. de la localidad de residencia del empleado o empleada. El permiso comenzará a partir del hecho causante.

31.2. En el caso de enfermedad grave de familiares de segundo grado, el personal de la Sindicatura tendrá derecho a un permiso de tres días, o de cinco días hábiles a partir del hecho causante, si éste se produce a más de 100 Km. de su localidad de residencia.

31.3. En cualquier caso, se concederá el permiso por enfermedad grave cuando se justifique la hospitalización del familiar en cualquier institución sanitaria o sea acreditada por el médico competente la gravedad de la enfermedad.

31.4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior al número de días a que se tiene permiso por enfermedad grave, y no mediase certificación de gravedad, este permiso se reducirá a los días de permanencia efectiva en el hospital, salvo que por el facultativo competente se acredite la necesidad de que el familiar dado de alta en el hospital permanezca en reposo domiciliario.

31.5. En los supuestos en que se produzca enfermedad grave, hospitalización sanitaria o domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse de forma alterna a petición del personal.

31.6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el previsto en el artículo 30.

**Article 32***Permís per proves selectives i exàmens*

El personal de la Sindicatura disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a ingressar en qualsevol Administració pública, a exàmens finals i a d'altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral. Aquest període s'ampliarà en un dia natural més per cada examen que haja de realitzar en centres que radiquen fora de la Comunitat Valenciana.

**Article 33***Permís per trasllat de domicili*

Amb motiu del trasllat del domicili habitual, el personal de la Sindicatura tindrà dret a un permís de tres dies naturals; caldrà aportar com a justificant qualsevol document que ho acredite.

**Article 34***Permís per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal*

34.1. Per poder complir deures inexcusables de caràcter públic i personal, el personal de la Sindicatura tindrà dret a gaudir de permís durant el temps necessari, sempre que el dit compliment no es puga portar a efecte fora de l'horari de treball.

34.2. Es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre altres, els següents:

- a) Expedició i renovació de DNI, permís de conduir, passaport i certificats i registres d'organismes oficials.
- b) Actuacions davant de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, delegacions i subdelegacions de l'Administració General de l'Estat o qualsevol altre organisme oficial, i les derivades d'una consulta electoral.
- c) Exercici de càrrec públic de representació.
- d) Realització d'obligacions l'incompliment de les quals genere a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.
- e) Realització de funcions sindicals, de formació i/o representació del personal, en els termes establits en la normativa vigent.
- f) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal d'examen o d'oposició, amb el nomenament de l'autoritat pertinent.

**LLICÈNCIES RETRIBUÏDES****Article 35***Llicència per assumptes particulars*

35.1. El personal de la Sindicatura tindrà dret, cada any natural i fins al dia 31 de gener de l'any següent, a gaudir almenys de sis dies de llicència per assumptes particulars sense justificació, o dels que proporcionalment li corresponguen en funció dels serveis prestats fins a l'últim dia natural de l'any, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, que s'arrodoniran a l'alça a favor del personal sol·licitant. Aquesta previsió no s'aplicarà en el cas de reingressar després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

**Artículo 32***Permiso por pruebas selectivas y exámenes*

El personal de la Sindicatura dispondrà de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Este periodo se ampliará en un día natural más por cada examen que haya de realizarse en centros que radiquen fuera de la Comunitat Valenciana.

**Artículo 33***Permiso por traslado de domicilio*

Con motivo del traslado del domicilio habitual, el personal de la Sindicatura tendrá derecho a un permiso de tres días naturales, aportando como justificante cualquier documento acreditativo del mismo.

**Artículo 34***Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal*

34.1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal de la Sindicatura tendrá derecho a disfrutar de permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

34.2. Se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

- a) Expedición y renovación del DNI, permiso de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales.
- b) Actuaciones ante juzgados, tribunales de justicia, comisarías, delegaciones y subdelegaciones de la Administración General del Estado o cualquier otro organismo oficial, y los derivados de una consulta electoral.
- c) Ejercicio de cargo público de representación.
- d) Realización de obligaciones cuyo incumplimiento genere al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.
- e) Realización de funciones sindicales, de formación y/o representación del personal, en los términos que se establecen en la normativa vigente.
- f) Asistencia, como miembro, a las sesiones de un tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad pertinente.

**LICENCIAS RETRIBUIDAS****Artículo 35***Licencia por asuntos particulares*

35.1. El personal de la Sindicatura tendrá derecho, cada año natural y hasta el día 31 de enero del año siguiente, a disfrutar al menos de seis días de licencia por asuntos particulares sin justificació o los que proporcionalmente le correspondan, en función de los servicios prestados, hasta el último día natural del año, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsió no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.



35.2. A més a més, el personal al servei de la Sindicatura tindrà dret a gaudir de dos dies més al complir el sisé trienni, que s'incrementaran en un dia hàbil addicional per cada trienni complit a partir del vuité. El dret a gaudir dels dits dies naix a partir del dia següent al del compliment del trienni.

35.3. El personal de la Sindicatura podrà distribuir els dits dies a la seua conveniència, sol·licitant-los prèviament a la Secretaria General i amb el vistiplau de la persona que siga responsable del departament al qual estiga adscrit, tenint en compte que la seua absència no provoqe cap dificultat especial en el normal desenvolupament de les funcions del departament esmentat. La denegació de la sol·licitud que es formule haurà d'estar motivada.

35.4. Si dins dels dos dies hàbils següents al del registre de la petició no se'n comunica la resolució expressa, s'entendrà que queda concedida la llicència per assumptes particulars sol·licitada.

35.5. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, acolliment i adopció, encara que haja expirat ja l'any a què tal període correspon.

### Article 36

#### *Llicència per estudis*

36.1. El Consell de la Sindicatura podrà concedir al personal de la institució, amb un informe previ i favorable del superior jeràrquic corresponent, una llicència de fins a dotze mesos per a la seua formació en matèries directament relacionades amb el seu lloc de treball a la Sindicatura. L'elecció de la matèria per part de la persona interessada haurà de ser acceptada pel Consell de la Sindicatura, i ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic.

36.2. La dita llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys de servei actiu ininterromput en la Sindicatura, amb una antelació mínima de vint dies a la data del seu inici, llevat de casos excepcionals i justificats, i caldrà resoldre-la en el termini més breu possible abans del seu començament. La desestimació n'haurà de ser motivada. Si el Consell no adopta cap resolució expressa dins dels quinze dies següents a la petició, s'entendrà que la concedeix.

36.3. Al finalitzar aquesta llicència per estudis, el beneficiari presentarà al Consell de la Sindicatura una memòria global del treball desenvolupat, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats, si és el cas. La no presentació de la memòria i del certificat comportarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

Si en qualsevol moment s'aprecia que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en l'apartat primer del present article, la llicència serà revocada pel mateix òrgan que en resolgué la concessió.

36.4. Durant el gaudi d'aquesta llicència només es tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques.

## LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

### Article 37

#### *Disposicions comunes a les llicències sense retribució*

37.1. Les llicències sense retribució, en qualsevol cas, hauran de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

35.2. Además, el personal al servicio de la Sindicatura tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, que se incrementarán en un día hábil adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho al disfrute de dichos días nace a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio.

35.3. El personal de la Sindicatura podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud dirigida a la Secretaría General, con el visto bueno de la persona que sea responsable del departamento donde esté adscrito, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoqe una especial dificultad en el normal desarrollo de las funciones del citado departamento. La denegación de la solicitud que se formule será motivada.

35.4. Si dentro de los dos días hábiles siguientes al del registro de la petición, no se comunicara la resolución expresa de la misma, se entenderá concedida la licencia por asuntos particulares solicitada.

35.5. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponde.

### Artículo 36

#### *Licencia por estudios*

36.1. El Consell de la Sindicatura podrà concedir al personal de la misma, previo informe favorable del superior jeràrquico correspondiente, una licencia de hasta doce meses para su formación en materias directamente relacionadas con su puesto de trabajo en la Sindicatura. La elección de la materia por parte de la persona interesada, deberá ser aceptada por el Consell de la Sindicatura, y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público.

36.2. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años de servicio activo de forma ininterrumpida en la Sindicatura, con una antelación mínima de 20 días a la fecha de su inicio, salvo casos excepcionales y justificados, y deberá resolverse en el plazo más breve posible previo a su inicio. Su desestimación deberá ser motivada. Si el Consell no adopta resolución expresa dentro de los 15 días siguientes a la petición, se entenderá concedida.

36.3. Al finalizar esta licencia por estudios, el beneficiario presentará al Consell de la Sindicatura una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados en su caso. La no presentación de la memoria y certificación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en apartado primero del presente artículo, se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

36.4. Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

## LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

### Artículo 37

#### *Disposiciones comunes a las licencias sin retribución*

37.1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender periodos continuados e ininterrompidos.

37.2. Per a poder sol·licitar una nova llicència, serà necessari que transcorreguen com a mínim tres dies laborables entre el període que es sol·licita i l'anteriorment sol·licitat.

### Article 38

#### *Llicència sense retribució per interès particular*

38.1. Es podran concedir llicències sense retribució que no excedisquen els nou mesos en un període de tres anys. Si la sol·licitud és fa per un període inferior als nou mesos dins del termini de tres anys des de l'inici de la primera llicència, es podran concedir llicències d'aquesta índole pel període o els períodes que resten fins a completar el límit de nou mesos.

Aquestes llicències es sol·licitaran amb una antelació mínima de quinze dies hàbils a la data del seu començament i caldrà resoldre-les en el termini més breu possible abans del dit inici. La denegació n'haurà de ser motivada. Si no s'adopta cap resolució expressa dins dels quinze dies hàbils següents a la petició, s'entendrà com a concedida.

38.2. En el cas que el cònjuge, la parella de fet o un familiar en primer grau, o un de segon grau que convisca amb el sol·licitant, patisquen alguna malaltia greu o irreversible que requereisca una atenció continuada, la dita llicència sense sou es podrà prorrogar fins a un any. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada de manera suficient per mitjà dels informes necessaris.

38.3. Mentre dure aquesta llicència sense sou, la Sindicatura mantindrà el personal en situació d'alta especial en el règim de previsió social corresponent.

Així mateix, el temps de duració d'aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes de còmput d'antiguitat i de consolidació del grau personal.

### Article 39

#### *Llicència sense retribució per al perfeccionament professional*

39.1. El Consell de la Sindicatura podrà concedir llicències sense retribució d'una duració màxima de tres mesos cada any per a assistir a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o amb la carrera professional en l'Administració pública i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball així ho permeten.

Aquestes llicències es sol·licitaran amb una antelació mínima de quinze dies hàbils a la data del seu començament i caldrà resoldre-les en el termini més breu possible abans del dit inici. La denegació n'haurà de ser motivada. Si no s'adopta cap resolució expressa dins dels quinze dies hàbils següents a la petició, s'entendrà com a concedida.

39.2. Mentre dure aquesta llicència sense sou, la Sindicatura mantindrà el personal en situació d'alta especial en el règim de previsió social corresponent.

Així mateix, el temps de durada d'aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, a efectes de còmput de l'antiguitat i de consolidació del grau personal.

37.2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el periodo que se solicita y el anteriormente solicitado.

### Artículo 38

#### *Licencia sin retribución por interés particular*

38.1. Se podrán conceder licencias sin retribución que no excedan de nueve meses en un periodo de tres años. Si la solicitud es por un periodo inferior a los nueve meses, en el plazo de tres años desde el inicio de la primera licencia, podrán concederse licencias de esta índole por el periodo o periodos que resten hasta completar el límite de nueve meses.

Estas licencias se solicitarán con una antelación mínima de 15 días hábiles a la fecha de su inicio, y deberán resolverse en el plazo más breve posible previo a dicho inicio. Su denegación será motivada. Si no se adopta resolución expresa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la petición, se entenderá concedida.

38.2. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en primer grado, o en segundo grado que conviva con el solicitante, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada de manera suficiente mediante los informes necesarios.

38.3. La Sindicatura mantendrá al personal, mientras dure esta licencia sin sueldo, en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

Asimismo el tiempo de duración de esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

### Artículo 39

#### *Licencia sin retribución para el perfeccionamiento profesional*

39.1. El Consell de la Sindicatura podrà conceder licencias sin retribución, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la Administración pública y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Estas licencias se solicitarán con una antelación mínima de 15 días hábiles a la fecha de su inicio, y deberán resolverse en el plazo más breve posible previo a dicho inicio. Su denegación será motivada. Si no se adopta resolución expresa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la petición, se entenderá concedida.

39.2. La Sindicatura mantendrá al personal, mientras dure esta licencia sin sueldo, en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

Asimismo el tiempo de duración de esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

**TÍTOL V**  
**ACCIÓ SOCIAL**

**Article 40***Fons d'ajudes socials*

40.1. La Sindicatura de Comptes destinarà anualment un fons a finançar ajudes de caràcter social per als propis treballadors i els seus beneficiaris.

L'import total del dit fons durant la vigència del present Acord serà el següent:

<i>Anys</i>	<i>Import (en euros)</i>
2008	20.000
2009	23.000
2010	26.000
2011	29.000

Si un any no s'exhaureix el fons previst, la quantitat sobrant s'afegirà a l'import previst per a l'anualitat següent.

A partir de l'última anualitat, i fins a l'aprovació d'un nou Acord, la dotació s'incrementarà com a mínim amb l'augment anual previst de l'índex de preus al consum en els pressuposts, sempre que aquest índex resulte positiu.

40.2. La Comissió Paritària d'Ajudes Socials, constituïda per un total de quatre membres, dos dels quals seran representants designats pel Consell de la Sindicatura i uns altres dos en seran representants designats pel Consell de Personal, recomanarà la política que s'ha de seguir en aquesta matèria i serà l'encarregada de gestionar el fons d'ajudes socials i de realitzar les propostes pertinents, en especial sobre:

a) La proposta de les quanties de les ajudes que s'hagen de concedir.

b) La proposta de les condicions generals i els criteris per a concedir les ajudes.

c) També exercirà les funcions que li siguin atribuïdes o que –si és el cas– li puguin atribuir en el futur.

40.3. La convocatòria de les ajudes es realitzarà, amb caràcter general, en el segon semestre de l'any següent al de l'exercici corresponent.

**Article 41***Ajudes per matrimoni, naixement o adopció*

La Sindicatura de Comptes abonarà al seu personal, en els casos de matrimoni o legalització de parella de fet, una quantitat de 500 euros a cada una de les persones que complisquen el dit requisit.

Així mateix, en el cas de naixement o adopció d'un fill o filla, la Sindicatura abonarà al seu personal una quantitat idèntica. Però en aquest cas la prestació per naixement solament es podrà concedir a un dels progenitors, en el cas que tots dos presten serveis en la Sindicatura.

**Article 42***Bestretes reintegrables*

42.1. Tot el personal de la institució tindrà dret a percebre quantitats en concepte d'acompte reintegrable, per un import màxim de 5.000 euros. El reintegrament de la dita quantitat s'efectuarà en terminis mensuals, sense que aquests puguin excedir en cap de cas les trenta-sis mensualitats. Les bestretes no estaran subjectes a cap tipus d'interés. En el cas de

**TÍTULO V**  
**ACCIÓN SOCIAL**

**Artículo 40***Fondo de ayudas sociales*

40.1. La Sindicatura de Comptes destinarà anualment un fondo a financiar ayudas de caràcter social para sus empleados y beneficiarios.

El importe total de dicho fondo, durante la vigencia del presente Acuerdo, será el siguiente:

<i>Años</i>	<i>Importe (en euros)</i>
2008	20.000
2009	23.000
2010	26.000
2011	29.000

Si un año no se agota el fondo previsto, la cantidad sobrante engrosará el importe previsto para la anualidad siguiente.

A partir de la última anualidad, y hasta la aprobación de un nuevo Acuerdo, la dotación se incrementará, como mínimo, con el aumento anual previsto del índice de precios al consumo en los presupuestos, siempre que éste resulte positivo.

40.2. La Comisión Paritaria de Ayudas Sociales, constituida por un total de cuatro miembros, de los cuales dos serán representantes designados por el Consell de la Sindicatura y otros dos representantes designados por el Consejo de Personal, recomendará la política a seguir en esta materia y será la encargada de la gestión del fondo de ayudas sociales, realizando las propuestas pertinentes y en especial sobre:

a) La propuesta de las cuantías de las ayudas a conceder.

b) La propuesta de las condiciones generales y criterios para la concesión de las ayudas.

c) Asimismo ejercerá las funciones que se le atribuyan o que en su caso se le puedan atribuir en un futuro.

40.3. La convocatoria de las ayudas se realizará, con carácter general, en el segundo semestre del año siguiente al ejercicio correspondiente.

**Artículo 41***Ayudas por matrimonio y nacimiento o adopción*

La Sindicatura de Comptes abonará a su personal, en los casos de matrimonio o legalización de pareja de hecho, una cantidad de 500 euros a cada una de las personas que cumplan dicho requisito.

Asimismo, en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija, la Sindicatura abonará a su personal idéntica cantidad. Si bien, en este caso, la prestación por nacimiento sólo podrá concederse a uno de los progenitores, en el supuesto de que ambos presten servicio en la Sindicatura.

**Artículo 42***Anticipos reintegrables*

42.1. Todo el personal de la institución tendrá derecho a la percepción de cantidades en concepto de anticipo reintegrable, por un importe máximo de 5.000 euros. El reintegro de dicha cantidad se efectuará en plazos mensuales, sin que estos puedan exceder en ningún caso de 36 mensualidades y no estarán sujetos a ningún tipo de interés. Los interesa-

causar baixa en la institució, per excedència o per altres causes, els interessats es comprometran a tornar la totalitat de l'import pendent d'una sola vegada.

42.2. No es podrà concedir cap nou avançament al personal mentre aquest no haja liquidat els compromisos adquirits amb anterioritat. A més a més, haurà de transcórrer un període mínim de tres mesos entre la cancel·lació de les seues obligacions i la sol·licitud d'una nova bestreta.

42.3. La Comissió Paritària de Bestretes, constituïda per un total de quatre membres (dos dels quals seran representants designats pel Consell de la Sindicatura, i els altres dos, representants designats pel Consell de Personal), establirà els criteris de prioritat en la concessió de les bestretes; així com -si és el cas- els del prorrateig de la quantitat màxima que s'haja de concedir, quan es done el cas que la quantia de les sol·licituds supere l'import límit establert com a saldo viu en el paràgraf següent. La Comissió es reunirà, sempre que hi haja peticions, en els cinc primers dies de cada mes, amb la finalitat de resoldre les sol·licituds del mes anterior, de forma que aquestes puguen ser ateses abans de finalitzar el mes.

A aqueix efecte, la Sindicatura de Comptes considerarà un fons de 50.000 euros destinat a cobrir aquests avançaments.

42.4. Els ingressos produïts per la devolució de les bestretes concedides, seran automàticament destinats al fons mencionat, a fi de poder-los aplicar a la concessió de nous acomptes.

42.5. Els conceptes pels quals es podran concedir bestretes són:

- a) Matrimoni, divorci o separació del sol·licitant.
- b) Defunció del cònjuge, parella de fet o fills.
- c) Naixement de fills.
- d) Despeses de matrícula derivades d'estudis en centres oficials.
- e) Adquisició de mobiliari i electrodomèstics.
- f) Traslats de domicili del sol·licitant.
- g) Adquisició d'habitatge.
- h) Realització d'obres per a reforma i conservació d'habitatge.
- i) Adquisició de vehicle.
- j) A més dels anteriors, tots aquells que la Comissió Paritària de Bestretes considere oportú incloure.

42.6. De manera excepcional, el personal de la Sindicatura de Comptes podrà demanar fins a un màxim de 9.000 euros en els casos de necessitat urgent i extraordinària derivada d'una malaltia o intervenció quirúrgica greu del sol·licitant, del cònjuge o parella de fet o dels fills.

### Article 43

#### *Cobertura de riscos*

43.1. La Sindicatura de Comptes mantindrà la pòlissa d'assegurança d'accidents de tot el personal que hi preste serveis, en les condicions i les quanties aproximades que es detallen a continuació:

- Modalitat de cobertura: vint-i-quatre hores.
- Mort per accident o infart de miocardi: 80.000 euros.
- Invalidesa permanent per accident o infart de miocardi: fins a 160.000 euros, en proporció al grau d'incapacitat.

Això no obstant, hi seran d'aplicació les exclusions i especificacions que es solen considerar en la dita classe de pòlisses com a condicions generals, les quals es posaran en coneixement del personal de forma individualitzada.

dos se comprometerán a devolver la totalidad del importe pendiente de una sola vez, en el caso de causar baja en la institución por excedencia u otras causas.

42.2. No podrá concederse ningún nuevo anticipo al personal mientras no tenga liquidados los compromisos adquiridos con anterioridad. Así mismo, deberá transcurrir un periodo mínimo de 3 meses entre la cancelación de sus obligaciones y la solicitud de concesión de otro nuevo.

42.3. La Comisión Paritaria de Anticipos, constituída por un total de cuatro miembros, de los cuales dos serán representantes designados por el Consell de la Sindicatura y otros dos representantes designados por el Consejo de Personal, establecerá los criterios de prioridad en la concesión de los anticipos, así como, en su caso, los de prorrateo de la cantidad máxima a conceder, cuando se dé el supuesto de que la cuantía de las solicitudes exceda del importe límite que se establece como saldo vivo en el párrafo siguiente. Se reunirá, siempre que existan peticiones, en los cinco primeros días de cada mes, con el fin de resolver las solicitudes del mes anterior, de forma que puedan atenderse éstas antes de finalizar el mes.

A dicho efecto, la Sindicatura de Comptes contemplará un fondo destinado a dar cobertura a estos anticipos en la cuantía de 50.000 euros.

42.4. Los ingresos producidos por la devolución de los anticipos concedidos serán automáticamente destinados a dicho fondo, para que puedan ser aplicados a la concesión de nuevos anticipos.

42.5. Los conceptos por los que podrán ser concedidos los anticipos son:

- a) Matrimonio, divorcio o separación del solicitante.
- b) Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijos.
- c) Nacimiento de hijos.
- d) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales.
- e) Adquisición de mobiliario y electrodomésticos.
- f) Traslado de domicilio del solicitante.
- g) Adquisición de vivienda.
- h) Realización de obras para la reforma y conservación de la vivienda.
- i) Adquisición de vehículo.
- j) Además de los anteriores, todos aquellos que la Comisión Paritaria de Anticipos considere oportuno incluir.

42.6. Excepcionalmente, el personal de la Sindicatura de Comptes podrá solicitar hasta un máximo de 9.000 euros en casos de necesidad urgente y extraordinaria derivada de enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante, cónyuge, pareja de hecho o hijos.

### Artículo 43

#### *Cobertura de riesgos*

43.1. La Sindicatura de Comptes mantendrá la póliza de seguro de accidentes de todo el personal que preste servicio a la misma, en las condiciones y cuantías aproximadas que se detallan a continuación:

- Modalidad de cobertura: 24 horas.
- Muerte por accidente o infarto de miocardio: 80.000 euros.
- Invalidez permanente por accidente o infarto de miocardio: hasta 160.000 euros, en proporció al grado de incapacidad.

No obstante, serán de aplicación las exclusiones y especificaciones que se suelen contemplar en dicha clase de pólizas como condiciones generales, de las cuales se dará conocimiento a todo el personal de manera individualizada.

43.2. La mesa de contractació que -si és el cas- es designa per a adjudicar el corresponent contracte d'assegurança, comptarà amb una representació del Consell de Personal, amb veu i vot.

#### Article 44

*Adaptació del lloc de treball  
per capacitat disminuïda sobrevinguda*

En el cas que, a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, un treballador resultés amb la capacitat disminuïda o la salut alterada i no arribés als graus d'invalidesa definits en la normativa vigent per a tenir dret a pensió, la Sindicatura de Comptes adequarà a la nova situació les tasques que aquell haja de desenvolupar, d'acord amb les funcions pròpies del seu lloc. Prèviament es sol·licitaran els informes mèdics que s'estimen pertinents.

Si per alguna de les contingències assenyalades en el paràgraf anterior es reconeix al treballador el dret a percebre una pensió, la Sindicatura procurarà -a petició de la persona interessada- efectuar l'adequació indicada més amunt, sempre que les seues capacitats actuals li permeten desenvolupar les funcions que en termes generals corresponen al seu lloc de treball i no es perjudique el normal funcionament del servei. En tot cas caldrà complir els requisits i límits establits en la legislació vigent en matèria de retribucions, Seguretat Social i incompatibilitats.

#### Article 45

*Defensa jurídica*

La Sindicatura garantirà l'assistència processal i la defensa jurídica especialitzada al personal que la necessite per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, sempre que es considere legalment pertinent.

#### Article 46

*Protecció dels llocs de treball de conductors  
i conductors-ordenances*

46.1. En el cas que el personal que ocupa els llocs de conductor o conductor-ordenança quede privat del permís de conduir, se li assignaran les funcions pròpies del lloc de treball d'ordenança, mentre es mantinga la privació del permís de conduir, i passarà a percebre les retribucions pròpies del lloc de treball d'ordenança.

46.2. La Sindicatura haurà de garantir l'assistència jurídica necessària en els procediments jurisdiccionals que deriven d'actes de servei, sense perjudici de l'assistència que pertoque a la companyia asseguradora ni de l'aplicació -si és el cas- del règim disciplinari, amb l'adopció de les mesures pertinents.

#### Article 47

*Pla de pensions*

47.1. La quantia anual que ha d'ingressar la institució a cada partícip del Pla de Pensions del Personal de la Sindi-

43.2. La Mesa de Contratación que, en su caso, se designa para la adjudicación del correspondiente contrato de seguro contará con una representación del Consejo de Personal con voz y voto.

#### Artículo 44

*Adaptación del puesto de trabajo  
por capacidad disminuida sobrevenida*

En el caso de que, como consecuencia de enfermedad o accidente, un empleado resultase con la capacidad disminuida o la salud alterada, y no alcanzara los grados de invalidez definidos en la normativa vigente para causar derecho a pensión, la Sindicatura de Comptes adecuará a su nueva situación las tareas a desarrollar por aquél, de acuerdo con las funciones propias de su puesto, previa solicitud de los informes médicos que se estimen procedentes.

Si por alguna de las contingencias señaladas en el párrafo anterior, se reconociera al empleado el derecho a percibir una pensión, la Sindicatura procurará -a petición del interesado- llevar a cabo la adecuación arriba indicada, siempre que sus capacidades actuales le permitan desarrollar las funciones que en términos generales corresponden a su puesto de trabajo, y no se perjudique el normal funcionamiento del servicio. En todo caso, deberá cumplirse con los requisitos y límites establecidos por la legislación vigente en materia de retribuciones, seguridad social e incompatibilidades.

#### Artículo 45

*Defensa jurídica*

La Sindicatura garantizará la asistencia procesal y defensa jurídica especializada al personal que la precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que se considere legalmente procedente.

#### Artículo 46

*Protección de los puestos de trabajo de conductores  
y conductores-ordenanzas*

46.1. En caso de que el personal que ocupe los puestos de conductor o conductor-ordenanza quedara privado del permiso de conducir, se le asignará las funciones propias del puesto de ordenanza mientras se mantenga la privación del permiso de conducir, pasando a percibir las retribuciones propias del puesto de trabajo de ordenanza.

46.2. La Sindicatura deberá garantizar la asistencia jurídica necesaria en los procedimientos jurisdiccionales que deriven de actos de servicio, sin perjuicio de la asistencia que corresponda a la compañía aseguradora y de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario, con la adopción de las medidas pertinentes.

#### Artículo 47

*Plan de pensiones*

47.1. La cuantía anual a ingresar por la institución, a cada partícipe del Plan de Pensiones del personal de la Sindi-

catadura de Comptes, serà l'especificada en el quadre següent:

<i>Anys</i>	<i>Import (en euros)</i>
2008	950
2009	1.100
2010	1.180
2011	1.250

47.2. A partir de l'última anualitat, l'import s'incrementarà com a mínim amb l'augment anual previst de l'índex de preus al consum en els pressuposts, sempre que aquest índex resulte positiu.

#### **Article 48**

##### *Subsidi de jubilació*

48.1. El personal fix de la institució que es jubile de forma anticipada i que haja treballat un mínim de quinze anys a la Sindicatura de Comptes, dels quals almenys els últims cinc hagen sigut prestats immediatament abans del fet causant, tindrà dret, a petició pròpia, a percebre una prima, en un pagament únic i juntament amb la liquidació d'havers. La quantia de la dita prima s'establirà conformement a l'escala següent:

<i>Edat</i>	<i>Quantia</i>
60 anys	24.000 euros
61 anys	21.000 euros
62 anys	18.000 euros
63 anys	15.000 euros
64 anys	12.000 euros

48.2. A partir del seixanta anys, el personal té dret a la reducció de jornada laboral, amb les condicions següents:

a) Entre els seixanta i els seixanta-cinc anys, pot sol·licitar una reducció de fins a la meitat de la jornada laboral, amb una reducció proporcional dels havers.

b) Entre els seixanta-tres i els seixanta-cinc anys, pot acollir-se al que es disposa en el subapartat a), o demanar una reducció de la jornada d'una hora diària sense minva dels havers.

c) En els casos prevists en el subapartat a), la Sindicatura de Comptes continuarà pagant les cotitzacions corresponents a la jornada completa, i la persona afectada s'ha de comprometre a jubilar-se als seixanta-cinc anys. Si en complir els seixanta-cinc anys no es jubila, perquè sol·licita la pròrroga del servei actiu, haurà de reintegrar a la Sindicatura de Comptes la diferència retributiva de la cotització percebuda.

#### **Article 49**

##### *Destinació de les retencions per vaga*

La Sindicatura de Comptes estudiarà, fent-ne prèviament la consulta al Consell de Personal, la destinació que donarà a les quantitats que retinga al seu personal a conseqüència d'haver exercit el dret de vaga.

dicadura de Comptes, serà la especificada en el siguiente cuadro:

<i>Años</i>	<i>Importe (en euros)</i>
2008	950
2009	1.100
2010	1.180
2011	1.250

47.2. A partir de la última anualidad, el importe se incrementará, como mínimo, con el aumento anual previsto del índice de precios al consumo, siempre que éste resulte positivo.

#### **Artículo 48**

##### *Subsidio de jubilación*

48.1. El personal fijo de la institución, que se jubile anticipadamente y que haya trabajado un mínimo de quince años en la Sindicatura de Comptes, de los cuales al menos los últimos cinco años se hayan prestado inmediatamente antes del hecho causante, a petición propia, tendrán derecho a percibir una prima, en un único pago, junto con la liquidación de haberes, cuya cuantía se establece conforme a la escala siguiente:

<i>Edad</i>	<i>Cuantía</i>
60 años	24.000 euros
61 años	21.000 euros
62 años	18.000 euros
63 años	15.000 euros
64 años	12.000 euros

48.2. A partir de los 60 años, el personal tiene derecho a la reducción de la jornada laboral, con las condiciones siguientes:

a) Entre los 60 y 65 años, puede solicitar una reducción de hasta la mitad de la jornada laboral con reducción proporcional de haberes.

b) Entre los 63 y los 65 años, puede acogerse a lo dispuesto en el subapartado a) o solicitar una reducción de la jornada de 1 hora diaria sin merma de retribuciones.

c) En los casos previstos en el subapartado a), la Sindicatura de Comptes mantendrá el pago de las cotizaciones correspondientes a la jornada completa y la persona afectada se ha de comprometer a jubilarse a los 65 años. Si al cumplir los 65 años no se jubila, porque ha solicitado la pròrroga de servicio activo, deberá reintegrar a la Sindicatura de Comptes la diferencia retributiva de cotización percibida.

#### **Artículo 49**

##### *Destino de las retenciones por huelga.*

La Sindicatura de Comptes estudiará, previa consulta con el Consejo de Personal, el destino que se dará a las cantidades que sean retenidas a su personal como consecuencia de ejercer el derecho de huelga.

**TÍTOL VI****FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL****Article 50***Plans anuals de formació*

La formació és un instrument bàsic al servei de la gestió dels recursos humans de les entitats públiques; per mitjà seu s'incrementa la capacitat professional dels treballadors públics i es millora la qualitat dels treballs que aquests efectuen. Per això, la formació estarà clarament vinculada al desenvolupament de la carrera administrativa i a la promoció del personal.

En conseqüència, la formació haurà de ser abordada de forma sistemàtica, perquè constituïska un procés dinàmic orientat a la consecució de resultats que es complementen amb la resta de polítiques de personal, i es plasmarà en l'aprovació anual d'un pla de formació.

El pla de formació serà aprovat pel Consell de la Sindicatura de Comptes, a proposta de la Comissió de Formació, i amb l'antelació suficient per a possibilitar-ne l'execució en el primer trimestre de cada exercici.

La Comissió de Formació tindrà caràcter paritari i estarà formada per quatre representants designats pel Consell de la Sindicatura i quatre representants del personal, un a proposta de cada organització sindical present en la Mesa de Negociació i un altre a proposta del Consell de Personal. El Consell de la Sindicatura podrà designar, a més, un funcionari o funcionària perquè hi actue com a secretari d'actes.

En el pla de formació es recollirà tot el que afecte unes altres assistències a cursos, seminaris, taules rodones, trobades, jornades, etc.; cobrirà bàsicament les necessitats de tots els grups i nivells i haurà de considerar quaranta hores anuals de formació per a cada treballador de la institució que sol·licite acollir-s'hi.

**Article 51***Carrera professional*

Els funcionaris de la Sindicatura de Comptes tindran dret a la promoció professional, mitjançant la implantació d'un sistema de carrera professional, entesa com la progressió o l'avanç de graus i categories, vinculada a la trajectòria professional, al desenvolupament de les competències professionals i al rendiment professional del personal al servei de la Sindicatura de Comptes. Tot això conformement als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i en aplicació de la legislació vigent en l'àmbit de Les Corts.

**TÍTOL VII****INDEMNITZACIONS I UNIFORMITAT****Article 52***Indemnitzacions per raó del servei*

La necessitat que existisca en aquesta institució una regulació específica de les indemnitzacions per raó del servei, es deu fonamentalment a la naturalesa de les tasques que executen els treballadors que hi presten serveis, ja que les funcions de fiscalització que la Sindicatura té encoman-

**TÍTULO VI****FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL****Artículo 50***Planes Anuales de Formación*

La formación es un instrumento básico al servicio de la gestión de los recursos humanos de las entidades públicas, y a través de ella se incrementa la capacitación profesional de los empleados públicos y se mejora la calidad de los trabajos que desempeñan. Por ello, la formación estará claramente vinculada al desarrollo de la carrera administrativa y a la promoción del personal.

En consecuencia, la formación deberá ser abordada de forma sistemática, para que constituya un proceso dinámico orientado a la consecución de resultados que se complementen con el resto de políticas de personal, y se plasmará en la aprobación anual de un plan de formación.

El plan de formación será aprobado por el Consell de la Sindicatura de Comptes, a propuesta de la Comisión de Formación y se diseñará con la suficiente antelación que posibilite su ejecución en el primer trimestre de cada ejercicio.

La Comisión de Formación tendrá carácter paritario y estará formada por cuatro representantes designados por el Consell de la Sindicatura y por cuatro representantes del personal, uno a propuesta de cada organización sindical presentada en la Mesa de Negociación y otro a propuesta del Consejo de Personal. El Consell de la Sindicatura podrá designar, además, un funcionario o funcionaria para que actúe como secretario de actas.

En el plan de formación se recogerá todo cuanto afecte a otras asistencias a cursos, seminarios, mesas redondas, encuentros, jornadas, etc., y cubrirá, básicamente, las necesidades de todos los grupos y niveles, y deberá contemplar 40 horas anuales de formación para cada empleado de la institución que solicite acogerse al mismo.

**Artículo 51***Carrera profesional*

Los funcionarios de la Sindicatura de Comptes tendrán derecho a la promoción profesional mediante la implantación de un sistema de carrera profesional, entendida como la progresión o avance de grados o categorías, vinculada a la trayectoria profesional, al desarrollo de las competencias profesionales y al rendimiento profesional del personal al servicio de la Sindicatura de Comptes. Todo ello de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y en aplicación de la legislación vigente en el ámbito de Les Corts.

**TÍTULO VII****INDEMNIZACIONES Y UNIFORMIDAD****Artículo 52***Indemnizaciones por razón del servicio*

La necesidad de que exista en esta institución una regulación específica de las indemnizaciones por razón del servicio, se debe fundamentalmente a la naturaleza de las tareas que desempeñan los empleados que prestan servicio en la misma, ya que las funciones de fiscalización que la

nades exigeixen, en moltes ocasions, el desplaçament dels funcionaris fora de les seues oficines i pernoctar fora de València.

En concret, la fixació adequada de la indemnització que s'ha de percebre per la utilització del vehicle propi (l'ús del qual per als desplaçaments es considera molt més avantatjós, perquè permet dedicar més temps efectiu a les tasques que cal realitzar), és el que determina aquesta regulació específica, amb la finalitat de fomentar la utilització del dit vehicle, a canvi que el propietari seu reba una quantitat similar a la despesa real que origina.

En atenció a tot això, les indemnitzacions que s'han de percebre seran les següents:

A) Despeses de transport

a) Per la utilització del vehicle propi per a dur a terme treballs per a la Sindicatura, així com desplaçaments per a efectuar tasques de fiscalització, la indemnització serà de 0,26 euros per quilòmetre, en el cas dels automòbils. Si es tracta de motocicletes, s'hi aplicarà el que s'assenyala en el decret d'indemnitzacions per raó del servei del Consell de la Generalitat. La indemnització fixada en aquest subapartat per als automòbils, s'actualitzarà anualment durant la vigència del present Acord en funció de l'índex de preus al consum real de l'any anterior, sempre que siga positiu.

b) Per l'ús del vehicle propi per a unes altres qüestions no directament relacionades amb les tasques o funcions assignades als llocs de treball, com ara el desplaçament per a cursos, seminaris, aplecs, etc., la indemnització per quilòmetre serà la que fixe la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnitzacions per raó del servei.

c) Els desplaçaments per raons de treball dins del terme municipal, també donaran lloc a indemnitzacions per aqueix concepte, sempre que s'utilitzen mitjans de transport o vehicles de servei públic.

B) Allotjament, restauració i d'altres despeses

a) S'hi aplicarà la que fixe la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnitzacions per raó del servei. Adicionalment, en les fiscalitzacions que comporten pernoctació, s'abonarà la quantitat addicional de 5,22 euros per dia pernoctat en concepte de «desdejuní».

En els desplaçaments dins de l'àrea metropolitana de València, quan es continue treballant en la jornada de vesprada, s'abonarà l'import del menú, aportant-ne prèviament el justificant, sempre que el lloc en què s'efectue la fiscalització es trobe més o menys aïllat i, per tant, no proper a un nucli urbà.

Caldrà aportar justificant, amb la factura de l'establiment hotel·ler, als efectes assenyalats en la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnitzacions per raó del servei.

Així mateix, es farà tot el possible per a aportar també algun justificant de la restauració, amb la finalitat d'acreditar-ne la data i l'hora, als efectes prevists en la normativa citada.

b) Sense perjudici del que s'ha assenyalat anteriorment, es podrà abonar un major import per l'hostalatge quan així ho exigisquen les circumstàncies, com podria ser la inexistència d'un allotjament adequat que estigués dins de l'import de la indemnització o l'assistència a cursos o jornades en què l'hotel haja sigut convingut per l'organitzador, o quan així fos convenient per motius justificats, com ara tractar d'evitar desplaçaments innecessaris, etc.

Sindicatura tiene encomendadas exigen, en muchas ocasiones, el desplazamiento de sus funcionarios fuera de sus oficinas y pernoctar fuera de Valencia.

En concreto, la fijación adecuada de la indemnización a percibir por la utilización del vehículo propio –cuyo uso para los desplazamientos se considera mucho más ventajoso, porque permite dedicar más tiempo efectivo a las tareas a realizar– es lo que determina esta regulación específica, con el fin de fomentar la utilización de aquél, a cambio de que el propietario del mismo reciba una cantidad similar al gasto real que origina.

En atención a ello, las indemnizaciones a percibir serán las siguientes:

A) Gastos de transporte

a) Por la utilización del vehículo propio con el objeto de llevar a cabo trabajos para la Sindicatura, así como desplazamientos para efectuar tareas de fiscalización, la indemnización será de 0,26 euros por kilómetro, en el caso de automóviles. Si se trata de motocicletas, se aplicará lo señalado en el decreto de indemnizaciones por razón del servicio del Consell de la Generalitat. La indemnización fijada en este subapartado para el caso de automóviles se actualizará anualmente durante la vigencia de este Acuerdo, en función del índice de precios al consumo real del año anterior, siempre que éste sea positivo.

b) Por la utilización del vehículo propio para otras cuestiones no directamente relacionadas con las tareas o funciones asignadas a los puestos de trabajo, como puede ser, por ejemplo, el desplazamiento para cursos, seminarios, encuentros, etc., la indemnización por kilometraje será la que fije la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnizaciones por razón del servicio.

c) Los desplazamientos por razones del trabajo, dentro del término municipal, darán así mismo lugar a indemnización por este concepto, siempre que se utilicen medios de transporte o vehículos de servicio público.

B) Hospedaje, restauración y otros gastos

a) Se aplicará la que fije la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnizaciones por razón del servicio. Adicionalmente se abonará en concepto de «desayuno», en las fiscalizaciones que comporten pernocta, la cantidad adicional de 5,22 euros por día pernoctado.

En los desplazamientos dentro del área metropolitana de Valencia, y cuando se continúe trabajando en la jornada de tarde, se abonará el importe del menú, previa aportación del justificante, siempre que el lugar en que se efectúe la fiscalización se encuentre más o menos aislado y, por tanto, no cercano a casco o núcleo urbano.

Se deberá aportar justificante, con la factura del establecimiento hotelero, a los efectos señalados en la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Así mismo, se hará todo lo posible para aportar también algún justificante de la restauración, con el fin de acreditar la fecha y hora a los efectos previstos en la normativa citada.

b) Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se podrá abonar mayor importe por el hospedaje cuando así lo exijan las circunstancias, como es el caso de inexistencia de hospedaje adecuado que esté dentro del importe de la indemnización, asistencia a cursos o jornadas en que esté convenido el hotel por el organizador; o así fuera conveniente por motivos justificados, como puede ser el tratar de evitar desplazamientos innecesarios, etc.



c) Per a les pernoctacions efectuades fora de València a causa de la realització de tasques pròpies de les funcions atribuïdes als llocs de treball, regirà el que es determine en la relació de llocs de treball de la Sindicatura i s'hi abonarà una quantitat que, per a l'any 2008, serà de 52,15 euros per nit, que s'actualitzarà anualment durant la vigència del present Acord en funció de l'índex de preus al consum real de l'any anterior, sempre que siga positiu.

#### C) Indemnització especial

S'hi aplicarà el que es disposa en la normativa del Consell de la Generalitat sobre indemnitzacions per raó del servei.

El que s'assenyale en la normativa citada anteriorment, és el que s'aplicarà en el cas de participació en seminaris, cursos, etc.

#### Article 53

##### *Uniformitat*

La Sindicatura de Comptes dotarà el personal que, per raó del seu treball la necessite, de la roba adequada per a exercir les seues funcions. La roba de treball o uniformitat serà la més idònia per al seu lloc de treball, i en anàlogues condicions de quantitat i qualitat que la del personal de Les Corts.

Així mateix, la institució facilitarà en les seues dependències unes taquilles individuals, en un lloc adequat i en nombre suficient, amb la finalitat que el personal que per raó del seu treball ho necessite puga usar-les per a canviar d'indumentària.

### TÍTOL VIII SALUT LABORAL

#### Article 54

##### *Seguretat i salut laboral*

54.1. El personal al servei de la Sindicatura de Comptes té dret a una protecció eficaç de la seua integritat física i a una adequada política de seguretat i salut en el treball; igualment té el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adopten de forma legal i reglamentària.

54.2. La Sindicatura de Comptes, a fi de garantir la seguretat i salut de totes aquelles persones que en qualsevol moment es troben presents en les seues instal·lacions, a més de preservar la seguretat dels seus béns, així com el medi ambient, de manera apropiada, eficaç i permanent, establirà un sistema per a la prevenció de riscos en el seu àmbit.

54.3. El sistema consistirà en l'elaboració i implantació d'un pla de prevenció, que incloga l'avaluació inicial de riscos, les avaluacions específiques que deriven de la inicial, la planificació preventiva, el pla d'emergència i la vigilància de la salut en funció dels riscos inherents al treball, d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

54.4. La Sindicatura garantirà de manera específica la protecció dels treballadors –compresos aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial– que, per les pròpies característiques personals o l'estat de salut conegut, siguen especialment accessibles als riscos derivats del treball. A aqueix efecte, caldrà tenir en compte els dits aspectes en l'avaluació de riscos i, en funció d'aquesta avaluació, s'adoptaran les mesures preventives i de protecció

c) Para las pernoctas fuera de Valencia, con motivo de la realización de tareas propias de las funciones atribuidas a los puestos de trabajo, se estará a lo determinado en la relación de puestos de trabajo de la Sindicatura, abonándose una cantidad que, para el año 2008, será de 52,15 euros por noche de pernocta, y se actualizará anualmente durante la vigencia de este Acuerdo, en función del índice de precios al consumo real del año anterior, siempre que éste sea positivo.

#### C) Indemnización especial

Se aplicará lo dispuesto en la normativa del Consell de la Generalitat, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Lo señalado en la normativa anteriormente citada es lo que se aplicará en el caso de participación en seminarios, cursos, etc.

#### Artículo 53

##### *Uniformidad*

La Sindicatura de Comptes dotará al personal que por razón de su trabajo lo necesite, de la ropa adecuada para el desempeño de sus funciones. La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad para su puesto de trabajo, y en análogas condiciones de cantidad y calidad a las del personal de Les Corts.

Así mismo, la institución facilitará en sus dependencias unas taquillas individuales, en lugar adecuado y número suficiente, con el fin de que el personal que por razón de su trabajo lo necesite pueda utilizarlas para el cambio de indumentaria.

### TÍTULO VIII SALUD LABORAL

#### Artículo 54

##### *Seguridad y salud laboral*

54.1. El personal al servicio de la Sindicatura de Comptes tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten de forma legal o reglamentaria.

54.2. La Sindicatura de Comptes con el fin de garantizar la seguridad y salud de todas aquellas personas presentes en un momento dado en sus instalaciones, además de preservar la seguridad de sus bienes, así como del medio ambiente, de manera apropiada, eficaz y permanente, establecerá un sistema para la prevención de riesgos en su ámbito.

54.3. El sistema consistirá en la elaboración e implantación de un Plan de Prevención que incluya la evaluación inicial de riesgos, las evaluaciones específicas que se deriven de la inicial, la planificación preventiva, el plan de emergencia y la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

54.4. La Sindicatura garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de los riesgos y, en función de esta evaluación, adoptará las medidas preventivas y de

necessàries quant a l'adaptació o el canvi del lloc, de conformitat amb el treballador afectat.

54.5. La participació dels treballadors en la formulació de les polítiques de prevenció i en el control i desenvolupament de les mesures adoptades, es portarà a efecte per mitjà dels representants que a aqueix efecte siguen designats per a formar part del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

54.6. El referit Comitè, òrgan paritari i col·legiat de representació i participació, estarà constituït pels delegats de prevenció designats entre els representants del personal de la institució i pels representants que designe el Consell de la Sindicatura.

54.7. Les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut Laboral seran les que estipula la Llei 31/1995. No obstant això, també hi seran aplicables els acords que en aquesta matèria es signen en l'àmbit de la Generalitat.

54.8. La institució haurà de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a exercir les seues funcions. El temps dedicat a la formació es considerarà temps efectiu de treball, a tots els efectes.

54.9. Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari mensual retribuït de set hores. El temps invertit pels dits delegats en l'exercici de les seues funcions, en matèria de prevenció de riscos laborals, serà considerat com d'exercici de funcions de representació. No obstant això, no s'imputaran al dit crèdit horari les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, ni qualsevol altra de les convocades per l'Administració en matèria de prevenció de riscos.

## Article 55

### *Vigilància de la salut*

El personal de la institució té dret a una revisió mèdica anual, voluntària i gratuïta. Aquesta revisió mèdica incidirà especialment en l'examen dels problemes que, amb major probabilitat, puguen derivar dels tipus d'activitats realitzades pel personal de la Sindicatura i s'aplicaran en cada cas els protocols aprovats a aqueix efecte pel Ministeri de Sanitat.

## TÍTOL IX REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

### Article 56

#### *Activitats de representació del personal*

56.1. La Sindicatura de Comptes es farà càrrec de les despeses de formació dels membres del Consell de Personal, en les matèries pròpies del càrrec, i de les derivades de les seues activitats de representació (assistència jurídica, intervenció en jornades, difusió de material informatiu, etc.), d'acord amb el programa i les condicions que aprobe el Consell de la Sindicatura a proposta del de Personal.

56.2. El temps dedicat pels treballadors que hagen sigut designats representants del personal en un òrgan derivat d'aquest Acord i que no siguen membres del Consell de Personal, es considerarà a tots els efectes com de temps de treball efectiu.

56.3. El Consell de Personal de la Sindicatura de Comptes podrà acumular les hores que de forma legal o reglamentària corresponguen al conjunt dels seus membres, en

protección necesarias, en cuanto a adaptación o cambio del puesto, de conformidad con el trabajador afectado.

54.5. La participación de los empleados en la formulación de las políticas de prevención, y el control y desarrollo de las medidas adoptadas, se realizarán a través de los representantes que al efecto se designen para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

54.6. El referido Comité, órgano paritario y colegiado de representación y participación, estará constituido por los delegados de prevención que corresponde designar entre los representantes del personal de la institución, y por los representantes que designe el Consell de la Sindicatura.

54.7. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán las que se recogen en la Ley 31/1995. No obstante, serán de aplicación aquellos acuerdos en esta materia que se firmen en el ámbito de la Generalitat.

54.8. La institución deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y formación, en materia preventiva, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

54.9. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de siete horas. El tiempo utilizado por dichos delegados en el desempeño de sus funciones, en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación. No obstante lo anterior no se imputarán a dicho crédito horario las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, ni cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

## Artículo 55

### *Vigilancia de la salud*

El personal de la institución tiene derecho a una revisión médica anual, voluntaria y gratuita. Esta revisión médica incidirá especialmente en el examen de los problemas que puedan derivarse con mayor probabilidad del tipo de actividades realizadas por el personal de la Sindicatura, aplicándose en cada caso los protocolos aprobados por el Ministerio de Sanidad al efecto.

## TÍTULO IX REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

### Artículo 56

#### *Actividades de representación del personal*

56.1. La Sindicatura de Comptes se hará cargo de los gastos de formación de los miembros del Consejo de Personal en materias propias del cargo, así como de los derivados de sus actividades de representación (asistencia jurídica, intervención en jornadas, difusión de material informativo, etc.), de acuerdo con el programa y las condiciones que apruebe el Consell de la Sindicatura, a propuesta de aquél.

56.2. El tiempo dedicado por los empleados que hayan sido designados representantes del personal en un órgano derivado de este Acuerdo, y que no sean miembros del Consejo de Personal, se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

56.3. El Consejo de Personal de la Sindicatura de Comptes podrá acumular las horas que, legal o reglamentariamente, ostenten el conjunto de sus miembros, en una

una borsa d'hores conjunta, la qual usará de la manera que estime més convenient per a la defensa del personal de la institució i dels seus interessos. A aqueix efecte, es farà constar expressament la cessió del nombre d'hores que cada un dels representants del personal atorga voluntàriament a favor del Consell de Personal de la Sindicatura de Comptes.

#### Article 57

##### *Drets dels membres del Consell de Personal*

Els membres del Consell de Personal tindran com a mínim els drets següents:

1) Disposaran de temps retribuït per a realitzar les gestions encaminades a la defensa dels interessos dels treballadors que representen.

El temps mensual per a cobrir aquesta necessitat s'estima en 21 hores.

2) L'ús d'aquestes hores es regirà segons el que dispose el Consell de Personal mateix.

3) Quan la utilització del crèdit horari no s'ajuste a un calendari predeterminat, els representants del Consell de Personal comunicaran al seu responsable immediat –amb la suficient antelació sempre que siga possible– l'ús que faran del crèdit que els corresponga.

4) El Consell de Personal podrà acordar la acumulació de totes o d'una part de les hores sindicals dels seus membres en un o en alguns de tals membres.

Quan l'acumulació d'hores sindicals en un o en diversos membres del Consell (sense ultrapassar-ne el màxim total), implique de fet l'alliberament d'aqueixos representants, serà necessari comunicar-ho prèviament a la Secretaria General de la institució.

5) No s'inclouran en el còmput d'hores les actuacions i reunions dutes a terme per iniciativa de la institució.

Els representants dels treballadors que intervinguen en la negociació d'acords en l'àmbit de la Mesa de Negociació, estaran dispensats d'assistir al lloc de treball durant el temps que es considere necessari per a la dita negociació.

6) Els membres del Consell de Personal gaudiran de protecció, la qual s'estén en l'ordre temporal des del moment de la proclamació com a candidat fins a tres anys després de cessar en el càrrec.

7) Els membres del Consell de Personal podran disposar d'un local adequat, proveït de telèfon, mobiliari, material informàtic i d'oficina i dels altres mitjans necessaris per a desenvolupar les seues activitats sindicals de representació, en la mesura en què ho permeten les disponibilitats de locals. Igualment podran usar –si no hi ha cap disposició en contra– tots els mitjans tècnics existents en el centre per a facilitar la informació als seus representats, respectant en tot moment l'adequat funcionament dels serveis.

Es facilitarà als membres del Consell de Personal un tauler d'anuncis, perquè, sota la seua responsabilitat, hi col·loquen tots aquells avisos i comunicacions que hagen d'efectuar i que estimen pertinents. El dit tauler s'instal·larà en un lloc clarament visible per a permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors.

8) Els representants dels treballadors tindran accés al quadre horari. També accediran als models TC1 i TC2 de les cotitzacions a la Seguretat Social, al calendari laboral, als pressuposts, a un exemplar de la memòria anual de la institució i a tots aquells altres documents que afecten els treballadors.

bolsa de horas conjunta, que utilizará en la forma que estime más conveniente para la defensa del personal de la institución y de sus intereses. Para ello, se hará constar expresamente la cesión del número de horas que cada uno de los representantes del personal otorga voluntariamente a favor del Consejo de Personal de la Sindicatura de Comptes.

#### Artículo 57

##### *Derechos de los miembros del Consejo de Personal*

Los miembros del Consejo de Personal tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1) Dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan.

El tiempo mensual para cubrir esta necesidad se estima en 21 horas mensuales

2) La utilización de estas horas se regirá según lo dispuesto por el propio Consejo de Personal.

3) Cuando la utilización del crédito horario no se ajuste a un calendario predeterminado, los representantes del Consejo de Personal comunicarán a su responsable inmediato, con la suficiente antelación siempre que sea posible, la utilización del crédito que les corresponda.

4) El Consejo de Personal podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Quando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Consejo, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Secretaría General de la institución.

5) No se incluirá en el cómputo de horas las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la institución.

Los representantes de los trabajadores que intervengan en la negociación de acuerdos en el ámbito de la Mesa de Negociación estarán dispensados de la asistencia al puesto de trabajo durante el tiempo que se considere necesario para dicha negociación.

6) Los miembros del Consejo de Personal gozarán de protección, que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato hasta 3 años después del cese en el cargo.

7) Los miembros del Consejo de Personal podrán disponer de un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material informático y de oficina, y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas, en la medida que lo permitan las disponibilidades de locales. Igualmente podrán utilizar, salvo disposición en contrario, todos los medios técnicos existentes en el centro para facilitar la información a sus representados, respetando en todo momento el adecuado funcionamiento de los servicios.

Se facilitará a los miembros del Consejo de Personal un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dicho tablón se instalará en lugar claramente visible para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

8) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos, a un ejemplar de la memoria anual de la institución y a cuantos otros documentos afecten a los trabajadores.

9) Per a tot allò que no s'establisca en aquest Acord, regirà el que es disposa en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 58**

##### *Informació sobre contractació de serveis*

El Consell de Personal serà oït abans d'iniciar els procediments de contractació d'obres i serveis que afecten el personal.

#### **Disposició addicional primera**

Per a tots aquells preceptes regulats en aquest Acord que determinen increments anuals subjectes al creixement de l'IPC, l'increment aplicat haurà de ser revisat a l'acabament de cada exercici pressupostari, amb la finalitat d'ajustar-lo al creixement efectiu de l'IPC en el cas que aquest siga superior al previst, i mantenir així el poder adquisitiu del personal de la Sindicatura de Comptes. Si l'increment resultava inferior, la diferència no seria deduïble.

En el cas que, una vegada complit el temps de vigència del present Acord, aquest fos prorrogat, la Comissió de Seguiment i Interpretació elevarà a la Mesa de Negociació una proposta d'actualització de l'import de la indemnització per quilòmetre derivada de la utilització del vehicle propi, en funció de l'evolució del preu de la gasolina. S'actuarà de la mateixa forma quan es produïska un increment acumulat superior al 25% del preu de la gasolina. Tant en un cas com en l'altre, es prendrà com a referència el preu d'1,249 euros per litre de gasolina sense plom de 95 octans, a data 5 de juny de 2008.

#### **Disposició addicional segona**

En els processos d'incapacitat temporal, maternitat i adopció, la Sindicatura de Comptes complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions corresponents al personal, des de l'inici de la situació.

#### **Disposició addicional tercera**

Durant el temps de vigència del present Acord, assenyalat en l'article 3.1, es realitzaran les accions conduents a posar en pràctica les previsions establides en la legislació sobre prevenció de riscos laborals.

#### **Disposició transitòria**

El personal de la Sindicatura de Comptes percebrà, en març i en setembre, una paga equivalent al 20% del seu nivell de complement de destinació, que tindrà vigència mentre es mantinga en Les Corts.

9) En lo no establecido en este Acuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 58**

##### *Información sobre contratación de servicios*

El Consejo de Personal será oído con anterioridad al inicio de los procedimientos de contratación de obras y servicios que afecten al personal.

#### **Disposición adicional primera**

Para todos aquellos preceptos regulados en este Acuerdo, que determinen incrementos anuales sujetos al crecimiento del IPC, el incremento aplicado habrá de ser objeto de revisión al término de cada ejercicio presupuestario, con el fin de ajustarlo al crecimiento efectivo del IPC, en el caso de que el mismo sea superior al previsto, manteniendo así el poder adquisitivo del personal de la Sindicatura de Comptes. Si el incremento resultase inferior, la diferencia no será deducible.

En el caso de que una vez cumplido el tiempo de vigencia de este Acuerdo, se prorrogara el mismo, la Comisión de Seguimiento e Interpretación elevará a la Mesa de Negociación una propuesta de actualización del importe de la indemnización por kilómetro derivada de la utilización de vehículo propio, en función de la evolución del precio de la gasolina. Del mismo modo se procederá, cuando se produzca un incremento acumulado superior al 25% del precio de la gasolina. Tanto en un caso como en otro, se toma como referencia el precio de 1,249 euros por litro de gasolina sin plomo de 95 octanos, a fecha 5 de junio de 2008.

#### **Disposición adicional segunda**

En los procesos de incapacidad temporal, maternidad y adopción, la Sindicatura de Comptes complementarà las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones correspondientes al personal, desde el inicio de la situación.

#### **Disposición adicional tercera**

Durante el tiempo de vigencia de este Acuerdo, que se señala en el artículo 3.1, se realizarán las acciones conducentes a poner en práctica las previsions establecidas en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

#### **Disposición transitoria**

El personal de la Sindicatura de Comptes, en marzo y en septiembre, percibirá una paga equivalente al 20% de su nivel de complemento de destino, que tendrá vigencia mientras se mantenga en Les Corts.