

RESOLUCIÓ de 21 de novembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal de l'Alt Camp, per als anys 2025-2028 (codi de conveni núm. 43002352132003).

Fets

Únic. En data 24.07.2025, Núria Miralles Ibáñez va presentar el text de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal de l'Alt Camp, per als anys 2025-2028, subscrit per les parts negociadores en data 06.03.2025 i aprovat pel Ple del Consell Comarcal el dia 16.06.2025.

No obstant això, el dia 03.09.2025, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Mesa general de negociació, perquè esmenessin unes deficiències formals i del contingut de l'Acord; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita per la Mesa general de negociació en data 16.09.2025, aprovada pel Ple del Consell Comarcal el dia 29.10.2025 i, presentada de nou al REGCON el dia 06.11.2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 38.8 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'article 2.1a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, l'article 170.1e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del l'Acord de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal de l'Alt Camp, per als anys 2025-2028 (codi de conveni núm. 43002352132003), en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat (REGCON) adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Mesa General de negociació de l'Acord.

Tarragona, 21 de novembre de 2025

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original signat per les parts

Acord de condicions de treball del personal Funcionari del Consell Comarcal de l'Alt Camp, per als anys 2025-2028.

Capítol I. Disposicions generals

Article 1 Àmbit funcional i personal

Aquest Acord afectarà tot el personal funcionari de l'organització administrativa d'aquest Consell Comarcal.

Article 2. Àmbit temporal

La durada del present Acord es fixa per un termini de 3 anys, iniciant-se la seva vigència amb la publicació del seu text íntegrament al Butlletí Oficial corresponent, pel que, finalitzarà una vegada transcorri els 3 anys acordats. No obstant, si la normativa vigent en el moment de la seva expiració determinés la vigència de l'acord constituirà indefinida fins que s'assolís un nou text que el substituís, llavors, els seus efectes es prorrogaran de forma tàcita fins aleshores. En qualsevol cas, la vigència del present Acord estarà supeditada a les exigències legals que siguin d'aplicació en atenció a la figura de l'ultraactivitat.

Per tant, es prorrogarà per tàcita reconducció si no es formula denúncia de rescissió o revisió amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la indicada data. Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents i es mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord que el substitueixi. En el supòsit que alguna administració impugni aquest Acord, en tot o en alguna de les seves parts, tornarà aquest Acord a la mesa negociadora.

Article 3. Àmbit territorial

El present Acord s'aplicarà en l'àmbit geogràfic on els integrants de la seva plantilla exerceixen les seves funcions. Les dependències físiques del Consell Comarcal constitueix el principal centre de treball. No obstant, els empleats que hagin de desplaçar-se fora de dites dependències, també estaran vinculats pels efectes del present Acord.

Article 4. Vinculació a la seva totalitat

4.1. L'Acord que es signi vincularà en la seva totalitat, sense perjudicis dels pactes i/o acords que es vagin adoptat durant la seva vigència i de les competències de la Comissió Mixta i Paritària.

4.2. En el supòsit que l'autoritat laboral anul·lés parcialment el present Acord, la Comissió Paritària haurà de decidir renegociar dites clàusules. Aquelles que es vegin afectades, sota el principi de nul·litat, no suposaran la nul·litat de tot l'Acord.

Article 5. Prelació de normes i condició més beneficiosa

El contingut del present Acord, d'acord amb el que estableix la Llei 7/1990 de Negociació Col·lectiva, determina les condicions que es consideren mínimes, per tant, qualsevol normativa o llei amb rang superior més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència deixaria sense efecte parcial o totalment aquest acord. La norma determinarà si s'ha de negociar, sempre i quan no s'apliqui directament, i la Comissió de Seguiment valorarà la situació en particular, adaptant el text de l'Acord o, en seu cas, suprimir-ho, si fos necessari.

Article 6. Vinculació

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

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

Article 7. Comissió de Seguiment

7.1. En el termini dels trenta dies següents a la publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona d'aquest Acord es constituirà la Comissió de Seguiment per a la interpretació, la vigilància i l'estudi de l'acord, que estarà formada per tres representants de la Corporació i tres representants dels signataris de la mesa general de funcionaris.

7.2. Aquesta Comissió tindrà les seves funcions específiques següents:

- a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació de l'acord.
- b) Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.
- c) Emetre informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.
- d) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest acord, així com les reconegudes en el TREBEP.
- e) Sobre les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

7.3. Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es faran públiques a les persones treballadores segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada.

Els pactes i acords tindran el caràcter establert a l'article 38.3 del TRLEBEP o norma que el substitueixi.

7.4. A la Comissió de Seguiment assumirà les funcions de secretaria la persona que ocupi el lloc de treball de tècnic/a de gestió de recursos humans de la corporació o persona treballadora en qui delegui i assistirà a la gerència del Consell Comarcal.

7.5. La Comissió de Seguiment es reunirà en sessió ordinària com a mínim amb caràcter quadrimestral, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les dues parts ho sol·liciti per escrit. La Comissió es reunirà en un termini de quinze dies des de la seva petició.

7.6. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió de Seguiment com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació de l'Administració Local o del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Treball de categoria diferenciada

8.1. D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball.

Tanmateix, per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a executar tasques diferents, cobrant sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

8.2. Aquesta situació no podrà excedir els 6 mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant.

8.3. Si, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, el Consell Comarcal necessita destinar una persona treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té assignada, únicament podrà fer-ho pel temps màxim de 30 dies i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la categoria professional.

8.4. Els treballs de categoria diferenciada s'hauran d'establir per torns rotatius d'entre les persones treballadores de la unitat/àrea afectada que reuneixin els requisits necessaris per desenvolupar les funcions. Aquests treballs hauran d'efectuar-se sense menyscapte de la dignitat i sens perjudici de la seva formació i promoció professional.

La corporació no podrà sancionar el personal subjecte a aquesta nova situació de treball de categoria diferenciada, argumentant ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació, sens perjudici de la seva remoció.

Article 9. Catàleg de personal

Es concreta el compromís d'elaborar i aprovar una relació de llocs de treball del Consell Comarcal abans del mes de desembre del 2025.

Per a l'elaboració definitiva d'aquest catàleg, es comptarà amb la participació dels delegats que formin el Comitè unitari de personal.

Capítol II. Organització del treball

Article 10. Jornada de treball

10.1. La jornada de treball ordinària del Consell Comarcal és la que estableix en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual serà objecte de negociació i aprovació anualment, mitjançant el calendari laboral, que determinarà les hores de treball efectiu setmanal, en còmput anual. La jornada de treball equival a 35 hores de treball efectiu setmanal, sempre i quan estigui permesa per la normativa de rang superior.

10.2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord en cas que la millori en còmput anual.

10.3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establert amb caràcter general, que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

10.4. Anualment, la Comissió de Seguiment concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent, així com el calendari anual.

10.5. Quan les necessitats del servei requereixin crear un nou horari a un lloc de treball o crear un lloc de treball amb horari diferent, es realitzarà mitjançant la modificació de la relació de llocs de treball i es negociarà exposant la justificació de necessitats del servei.

10.6. Tot el personal funcionari gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu, o el temps proporcional a la jornada de treball que sigui inferior a la completa i superior o igual a 5 hores diàries. Aquesta interrupció no es podrà aplicar a l'entrada o la sortida de la jornada ordinària, deixant com a mínim un transcurs d'una hora de presència en el lloc de treball, tant a l'entrada com a la sortida. El temps de pausa que no s'utilitzi, no es pot emprar com a hores a compensar en cap còmput setmanal o mensual.

10.7. Dins del temps de treball efectiu es considera el temps necessari per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.

Dins del concepte de temps de treball efectiu, es consideraran compresos aquell temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

Article 11. Horari laboral

11.1. L'horari general pel personal serà en jornada intensiva amb la flexibilitat que s'indica en el punt 3. La jornada estarà repartida de dilluns a divendres.

11.2. L'horari ordinari de presència (física o virtual) obligada setmanal pel personal serà de 8:30 h a 14.30 h, a no ser que s'hagin acordat per escrit altres condicions, ja sigui en règim de teletreball o presencial als llocs de treball.

11.3. A partir de l'horari de l'entitat i de l'horari de presència obligada (física o virtual) s'estableix la següent flexibilitat horària:

Entrada: 7.30 h. - 8.30 h.

Sortida: 14.30 h. - 15.30 h.

Durant aquest període, l'horari d'atenció al públic (física o virtual) serà de 8:30h a 14:30h, de dilluns a divendres.

11.4. L'horari de presència obligada (física o virtual) i la flexibilitat d'entrada i sortida estaran supeditats a les necessitats del servei, degudament justificades i comunicades per escrit, així com els horaris que pels serveis concrets es determinin en la negociació del calendari laboral.

11.5. Sempre que es garanteixi la prestació dels serveis públics, es reconeix el dret de les empleades i empleats públics a adaptar la duració i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de fins a una hora diària, que s'haurà de recuperar en el mateix mes i proporció.

11.6. Es reconeix el dret de les empleades públiques d'un permís de flexibilització menstrual quan tinguin molèsties o dolors causats per la menstruació, sense la necessitat de presentar cap justificant mèdic. Aquest permís de flexibilització menstrual serà de fins a setze hores al mes, que s'hauran de recuperar durant els 45 dies següents.

11.7. Es podran establir, per acord amb la representació del personal, l'ens local i la persona treballadora, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

11.8. El Consell Comarcal obrirà un dia a la setmana de 7.30h a 18.30h, a fi i efecte que el personal pugui realitzar la recuperació de les hores pendents de l'horari flexible. Aquesta recuperació també es podrà fer en règim de teletreball. Aquest dies s'aprovaran principalment amb el calendari laboral de l'any.

Article 12. Calendari laboral

12.1. Dins del darrer trimestre de cada any, el Consell Comarcal de l'Alt Camp determinarà, prèvia negociació amb la representació del personal, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya, a més de les festes locals.

12.2. Les setmanes de festes de Sant Joan i Santa Úrsula, així com les vigílies de festius i Sant Jordi, s'establirà la finalització de la jornada a les 14h de forma optativa, hores que s'hauran de recuperar.

12.3. El calendari laboral inclourà com a dia festiu retribuït els dies, dijous sant, 24 i 31 de desembre. Els calendaris laborals inclouran 3 dies assimilables a assumptes propis quan els dies dijous sant, 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

12.4. En aquest calendari constarà també els diferents horaris dels serveis i la distribució de l'horari de treball de cada lloc, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal.

12.5. Una vegada fixat el calendari laboral, i computades les hores de treball d'acord amb la jornada laboral anual, les hores que excedeixin d'aquestes seran de lliure disposició.

12.6. Un cop aprovat el calendari, s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

Articles 13. Control de presència

13.1. Totes les empleades i empleats han de fitxar i ho faran amb el sistema control de presència que s'estableixi pel Consell i d'acord amb la normativa vigent, en els supòsits següents:

- a) En començar i finalitzar la jornada laboral.
- b) En sortir i entrar quan, per raons justificades i amb la corresponent autorització, hagin d'absentar-se del lloc de treball (visites mèdiques, permisos en general i treball fora d'oficina).
- c) En començar i finalitzar el temps de descans diari.

13.2. Les absències al treball seran comunicades directament a la persona responsable del servei al que estiguin adscrits o en el seu defecte al Servei de Recursos Humans de l'Àrea de Serveis Generals.

13.3. Seran causes de responsabilitat administrativa disciplinària:

- a) Qualsevol classe de manipulació fraudulenta i intencionada de control horari i, de manera especial, dels codis d'entrada i sortida.
- b) La reiteració, per tercera vegada en el termini d'un mes, i sense causa justificada, en l'incompliment de l'obligació de registrar l'entrada i la sortida en qualsevol absència del Consell Comarcal, en el rellotge-control sempre que les característiques i el centre del lloc de treball ho permetin.
- c) La reiteració en més de 3 vegades mensuals, sense causa justificada, en l'incompliment de l'obligació d'observar l'horari comú obligatori establert.
- d) La perllongació de més de 30 minuts d'esmorzar o més per motius de la ubicació del lloc de treball en una reiteració de 3 vegades en el còmput d'un mes natural.

Pel que fa a les sancions que es poden imposar en resposta a la comissió d'aquestes causes de responsabilitat administrativa es remet a l'article 35.5 d'aquest Acord.

S'informarà al/als delegat/s de personal sobre el còmput horari i de les sancions que s'imposin.

Article 14. Horari d'atenció al ciutadà

L'horari d'atenció al ciutadà serà de 8.30h a 14.30h de dilluns a divendres.

Aquest horari es determinarà anualment mitjançant el calendari anual que s'aprovi.

Article 15. Hores realitzades fora de la jornada

15.1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis comarcals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es supprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

15.2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada ordinària, excepte aquells serveis que per la seva tipologia requereixin treballar fora de l'horari laboral establert, i així s'indicarà en la pertinent RLT. Aquestes hores s'hauran d'autoritzar prèviament en tot cas. I excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

15.3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el/la cap o coordinador/a de l'Àrea/Unitat a qui estigui

vinculat l'empleada o empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

15.4. Les hores realitzades fora de l'horari habitual de treball, degudament autoritzades pel procediment establert, es compensaran amb temps de descans equivalent a una hora i trenta minuts, i de dues hores a partir de les 22h de la nit i els caps de setmana, per cada hora realitzada excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei s'hagin de realitzar.

15.5. El nombre d'hores que cada empleada o empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és complerta, o bé la part proporcional en jornades inferiors. S'exceptuaran d'aquest límit d'hores les realitzades per prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

En tot cas, les hores extraordinàries han de ser autoritzades prèviament per gerència o la persona autoritzada per la mateixa.

Article 16. Vacances

16.1. Les vacances reglamentàries es faran segons els criteris següents:

Tindran una durada de 22 dies hàbils i es podran fraccionar al llarg de l'any natural en funció de les necessitats del servei, que seran autoritzades pels caps d'àrea o servei de l'organització, amb el vistiplau de la gerència del consell.

El període de vacances ha de quedar fixat dins del primer trimestre de l'any dins del calendari laboral, per tant tot el personal haurà de fixar les seves vacances dins d'aquest període. El personal que per la seva data d'ingrés no li correspongui gaudir de la totalitat de la durada en gaudirà la part proporcional.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat al Consell Comarcal que s'indiquen al present acord, es tindrà dret al gaudi de les següents dies addicionals de vacances anuals:

- a) de 15 a 19 anys: 1 dia hàbil
- b) de 20 a 24 anys: 2 dies hàbils
- c) de 25 a 29 anys: 3 dies hàbils
- d) més de 30 anys de servei: 4 dies hàbils

16.2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural i fins a 2 de febrer de l'any següent, i excepcionalment fins a 31 de març per necessitats del servei o per motius personals degudament justificats.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador/a podrà gaudir-les una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en el que s'hagin originat.

Capítol III. Permisos, llicències, baixes per maternitat, incapacitat temporal, accidents de treball i malalties professionals

Article 17. Permisos i llicències retribuïdes

17.1. Atenent que els permisos i llicències constitueixen una matèria de constant canvi normatiu, es considera adient a les necessitats canviants personals i professionals dels empleats del Consell Comarcal de l'Alt Camp que el seu contingut vingui determinat per la normativa i disposicions legals de directa aplicació en cada moment, amb l'objectiu de no entrar en conflicte amb la regulació que en el moment de la sol·licitud pogués suposar l'aplicació del present text convencional i la regulació vigent en aquell moment, per tant, ja sigui per motius personal, professional o vinculats amb la maternitat, paternitat, reducció de jornada i similars venen establerts per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, TREBEP, així com altres normes com el Decret llei 6/2019 de 1 de març, i amb la finalitat de

no limitar els drets dels empleats pels continus canvis que es poguessin dictar en un futur, el seu contingut i regulació es determina en cada moment d'acord amb els paràmetres de la llei directa d'aplicació. Igualment, s'aplicarà el mateix criteri legal per sol·licituds de reducció de jornada, suspensió, excedències, permisos retribuïts o no, amb independència del caràcter voluntari o forçós que pertogui. En el mateix sentit, el personal del Consell Comarcal podrà absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració, si el text vigent del TREBEP o normativa d'aplicació directa ho recull.

17.2. S'aplicaran els articles 48 i 49 del TREBEP així com els permisos i llicències que la normativa vigent prevegi pel personal funcionari, sent els següents:

a) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de quatre dies hàbils.

Quan es tracti de mort del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. En el cas de mort de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de funcionàries embarassades inclou també les persones funcionàries trans gestants.

f) Per lactància d'un fill de menys de dotze mesos tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

El permís que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels funcionaris, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.»

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

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

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

Té el mateix dret el funcionari que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

j) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k) Per assumptes particulars, sis dies a l'any.

l) Per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies.

m) Pel temps indispensable per dur a terme els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits, sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Pel que fa a permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere o de violència sexual i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes, es concedeixen els permisos següents:

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís serà de trenta-dues setmanes.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'ampliarà per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti de permís.

El permís per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1r. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa.

2n. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos.

3r. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat de la mare, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Aquest permís, constitueix un dret individual de la mare biològica, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues presten serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

b. Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís serà de trenta-dues setmanes.

Aquest permís s'ampliarà per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, una per a cadascun dels progenitors.

El permís de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa.

2. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

En cap cas un mateix menor podrà donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues prestin serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

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

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

c. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el permís serà de trenta-dues setmanes.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'ampliarà per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, una per a cadascun dels progenitors.

En cas de defunció del progenitor distint de la mare biològica, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti de permís.

El permís de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

1. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa.

2n. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

3r. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

El permís previst en els apartats 2n i 3r podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes en el present article.

En el cas del gaudi interromput del permís es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput del període de les dotze setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En el cas de les setmanes a què es refereix el paràgraf 3r, quan concorren en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues presten serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

c. Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de

treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració pública competent en cada cas.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

e. Permís per cura de fill menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari tindrà dret, sempre que totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat, afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si és el cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció compleixi els 23 anys. A aquest efecte, el mer compliment dels 18 anys del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continu i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi els 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'aconseguir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi 26 anys si, abans d'aconseguir els 23 anys, acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si és el cas, puguin tenir la condició de beneficiàries de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari o funcionària tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiària de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a ser beneficiari.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

f. Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts, sempre que ostentin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral

a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Aquestes mesures seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

g. Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys: no tindrà caràcter retribuït i tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís, constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si és el cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de quinze dies i realitzant-se per setmanes completes.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues presten serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

17.3. El personal funcionari gaudirà de 6 dies d'assumptes propis o la part proporcional al temps treballat anualment. Aquest permís es podrà gaudir prèvia autorització de l'òrgan competent i sense necessitat de justificació, condicionada a les necessitats del servei.

Les persones amb una antiguitat reconeguda al Consell Comarcal de l'Alt Camp podran gaudir d'un increment dels dies d'assumptes propis segons:

Anys antiguitat	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Ass. propis				2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5

El període de gaudiment serà entre l'1 de gener i el 31 de desembre, de l'any natural en curs, sense més excepcions, i no es podran acumular als dies de vacances.

El permís per assumptes personals es podrà gaudir per dies sencers o per la porció de mig dia, a raó de la jornada ordinària.

17.4. El personal funcionari, addicionalment, podrà gaudir dels permisos següents:

- Per assistència del treballador a consulta mèdica, el temps imprescindible amb l'aportació del corresponent justificant mèdic.
- El temps imprescindible perquè el treballador pugui acompanyar a la consulta mèdica un familiar fins a segon grau de consanguinitat, o el seu cònjuge, sempre que aquest convisqui amb el

treballador i/o no es pugui valdre per ell mateix. En tot cas caldrà aportar el corresponent justificant mèdic i el justificant de la relació de parentesc.

c) Un període màxim de 3 mesos, per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Si el permís és concedit per interès del Consell Comarcal, el treballador/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions habituals.

d) Es podrà gaudir dels permisos de maternitat, paternitat, lactància i els previstos per protegir la violència de gènere segons la normativa vigent en cada moment.

Així mateix, es podran gaudir la resta de permisos establerts en la normativa vigent.

Article 18. Llicències no retribuïdes

S'estableix el dret a una llicència no retribuïda per un període màxim de 6 mesos cada 24 mesos pels empleats que tinguin una antiguitat reconeguda de prestació efectiva de serveis al Consell Comarcal de l'Alt Camp de 5 anys d'antiguitat, de forma, que es podrà gaudir d'una llicència sense salari.

Es regirà pels següents paràmetres:

1. Qui la gaudeixi ha de tenir la condició de personal funcionari.
2. S'ha de formalitzar per escrit, amb una antelació mínima d'un 1 mes natural a la data d'inici del seu gaudi, la qual s'haurà de dirigir i registrar davant gerència i el responsable del departament, amb l'objectiu de valorar la seva aprovació o no.
3. L'ens públic comunicarà la seva acceptació o no dins del termini de 15 dies naturals des de la seva recepció, exposant els motius que motiven la seva admissió o denegació expressa. En cas de no respondre en el termini referit, s'entendrà concedida en els termes que s'ha sol·licitat.
4. Qui gaudeixi de la llicència i desitgi tornar prèviament a la finalització del període aprovat per l'ens públic, ho comunicarà per escrit i sempre quedarà supeditat a la decisió del centre. Atenent les particularitats del present permís i la seva naturalesa no retributiva, la present regulació no correspon al vigent art. 95.1 del Decret legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Article 19. Excedències

19.1. Serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent.

19.2. Els treballadors que es trobin en aquesta situació han de sol·licitar el reingrés amb un mínim de 30 dies naturals abans que l'excedència finalitzi.

Article 20. Situacions IT

Des del primer dia de baixa d'incapacitat temporal, l'empleat afectat haurà d'avisar mitjançant correu electrònic a la unitat de recursos humans del Consell Comarcal per comunicar la no assistència al treball.

Les persones treballadores tindran cinc dies per indisposició anuals, en proporció al temps treballat. Aquests dies es podran utilitzar de forma no consecutiva dins l'any natural, seran no acumulables a les vacances i als assumptes propis. Aquests dies no es podran traslladar ni acumular a l'any següent. Tanmateix, la persona treballadora haurà de preavisar mitjançant correu electrònic a l'àrea de personal del Consell Comarcal en el moment de l'inici de la seva jornada. La persona treballadora que gaudeixi del permís per indisposició haurà de fer arribar una declaració responsable dins del termini dels cinc dies següents al gaudi, amb la finalitat de fer constar el gaudi d'aquest dret. S'entén per indisposició l'absència de la persona treballadora del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut.

Capítol IV. Prestacions socials

Article 21. Prestacions socials

21.1. Totes les persones treballadores d'aquest Consell Comarcal, amb més d'un any de servei continuat podran accedir al fons socials d'acord amb les condicions que la Comissió Mixta d'interpretació, estudi i seguiment elaborarà per accedir-hi, sotmès anualment a l'existència de crèdit per part de l'ens.

Article 22. Fons social

22.1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics com de la gestió de la corporació, s'ha de crear un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present acord regulador.

El fons social consisteix en una quantitat anual equivalent a l'1% de la massa salarial bruta incloses les càrregues socials de l'empresa (capítol 1). Si la partida no es gasta, aquesta s'ha d'acumular a la nova partida de l'any següent. La previsió és dotar la partida amb el 33% durant 3 anys fins arribar el 1%.

22.2. Poden gaudir d'aquests ajuts totes les persones treballadores (a excepció del personal nomenat per als programes específics subvencionats per altres administracions, i el personal eventual o de confiança i els polítics de la Corporació).

El personal la suma dels nomenaments del qual no superi la durada d'un any, han de rebre la quantia de l'ajut en proporció al temps treballat durant l'any natural objecte de l'ajut.

22.3. Les persones interessades han de presentar la sol·licitud degudament emplenada al registre general i la Comissió de Seguiment n'ha d'estudiar la concessió. És obligatori presentar el rebut o factura en perfectes condicions, tal com estipula la llei. Es prioritzaran els quadres i situacions que derivin dels propis llocs de treball.

22.4. És la Comissió de seguiment l'encarregada de distribuir aquest fons. S'ha de reunir el mes de desembre de cada any per estudiar la concessió de les sol·licituds presentades abans del 30 de novembre.

Article 23. Assistència jurídica i responsabilitat civil

23.1. La corporació facilitarà l'assessorament i defensa jurídica de tot el personal funcionari que tingui un conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament de les despeses que s'esdevinguin. De comú acord, s'elegirà l'advocat i el procurador. S'exceptua el cas en què el conflicte sigui contra el mateix Consell Comarcal.

23.2. Es contractarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil per al pagament de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els seus empleats públics per danys ocasionats a tercers en el desenvolupament de les seves funcions al servei del Consell Comarcal de l'Alt Camp que no puguin ser imputables a imprudència o ignorància inexcusable, engany o mala fe i infracció o incompliment voluntaris de les normes, declarats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i les despeses judicials, incloses les financeres, que puguin ser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 24. Assegurança de vida i d'accidents

24.1. L'entitat concertarà anualment, i durant la vigència de l'acord, una pòlissa d'assegurança amb una cobertura indemnitzatòria pels treballadors o els seus beneficiaris que serà efectiva a partir del moment de alta en la entitat.

24.2. Aquesta pòlissa es podrà fer efectiva única, i exclusivament pel supòsit que els empleats de la corporació siguin reconeguts mitjançant resolució ferma realitzada pel Institut Nacional de la Seguretat Social com a beneficiaries d'una prestació d'incapacitat permanent o mort, únicament per accident de treball. Per tant, es concertarà dita cobertura amb els següents imports:

Incapacitat total: 36.000€

Incapacitat absoluta: 45.000€

Mort: 45.000€

Article 25. Formació, estudi i reciclatge

25.1. Els empleats públics del Consell Comarcal tindran dret a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constant.

25.2. La corporació col·laborarà en la formació del seu personal elaborant, mitjançant el pla de formació anual, polítiques de formació, reciclatge i capacitat professional.

La Junta de Personal pot participar en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

25.3. La formació interna pot tenir el caràcter d'obligatòria, sempre que es desenvolupi íntegrament i a requeriment de la corporació dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han d'anar a càrrec de la corporació i el temps d'assistència es considera temps de treball efectiu.

25.4. L'assistència per iniciativa de l'empleat a cursos, congressos, reciclatges, etc. externs ha de seguir les línies següents:

- a) Ha de tenir preferència el personal funcionari de carrera sobre el personal fix, interí o personal temporal
- b) Tothom pot gaudir d'un mínim de 40 hores l'any per aquest concepte.
- c) Tindran prioritat els cursos relacionats amb el lloc de treball que s'ocupa.

25.5. Cada empleat pot optar per utilitzar tot o part del seu crèdit d'hores en cursos relacionats amb l'Administració local, però sense relació directa amb el lloc de treball, assumint particularment el cost del curs o cursos.

25.6. Quan el Consell Comarcal autoritzi l'assistència a cursos de formació i bé pagui, totalment o parcialment, la matrícula, l'empleat haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació acreditativa.

25.7. Quan el Consell Comarcal encomani expressament a algun empleat l'assistència a un curs o jornada que excedeixi el seu horari laboral podrà compensar l'excés de la jornada amb hores de treball.

25.8. A banda dels plans de formació esmentats, el Consell Comarcal ha de facilitar la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, mitjançant la flexibilitat de la jornada de treball, elecció de torns de vacances, reducció de jornada i hores a canvi de dies de vacances.

25.9. El pressupost per a la formació serà per l'any 2024 5.000,00€ i 6.000,00 € pel 2025, quantitats que inclouen el personal laboral i el personal funcionari.

Article 26. Bestretes

26.1. Es podrà sol·licitar una bestreta d'un import màxim d'una mensualitat i mitja de l'import corresponent a les retribucions fixes que s'hagin percebut de mitjana els 12 mesos anteriors a la seva sol·licitud.

26.2. Caldrà formular la petició en un termini de 30 dies naturals d'antelació a la data de la seva recepció i necessitarà resolució expressa de concessió per part del Consell Comarcal.

26.3. No es podrà concedir una nova bestreta per un import que, sumat al que ja s'ha concedit, superi el límit establert al punt primer.

26.4. La devolució de l'import rebut en concepte de bestreta caldrà portar-la a terme en el termini màxim de sis mesos a partir de la data de la seva concessió en tots els casos, llevat de la previsió continguda en el punt següent.

26.5. Si per la causa que sigui s'extingeix o es suspèn la relació laboral, la persona que tingui pendent de retornar una bestreta (en tot o en part), haurà de procedir a la seva devolució de manera

immediata, podent el Consell Comarcal deduir l'import que resti pendent de retorn de la liquidació final de pagues extres, vacances i altres imports.

Article 27. Jubilacions

27.1. En matèria de jubilacions s'estarà d'acord al que estableix la Llei General de Seguretat Social.

27.2. El personal al servei del Consell Comarcal que hagin assolit la edat permesa podran sol·licitar la jubilació anticipada, segons el que estableixi la legislació vigent en cada cas.

Capítol V. Condicions laborals

Article 28. Organització del treball

La representació del personal del Consell Comarcal serà informada i consultada en les decisions de l'entitat que dins de les seves potestats organitzatives puguin tenir repercussions sobre les condicions substancials i col·lectives del treball dels seus empleats, d'acord amb la normativa vigent, garantint en tot moment la normativa aplicable en Prevenció de Riscos Laborals, de Seguretat i Salut del personal al servei del Consell Comarcal.

Article 29. Teletreball

El teletreball és una forma d'organització flexible del treball, utilitzant les tecnologies de la informació en el marc d'un nomenament o d'una relació de treball. En aquest marc, instem la regulació del teletreball al Consell a l'empara de les següents línies:

- a) El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requereix la signatura de l'acord de treball a distància.
- b) L'acord de treball a distància s'ha de fer per escrit. Aquest acord pot estar incorporat al nomenament inicial o fer-se en un moment posterior, però en tot cas s'ha de formalitzar abans que s'iniciï el treball a distància.
- c) L'empresa ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords de treball a distància que es facin i de les seves actualitzacions.
- d) Caldrà preveure els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa.
- e) Les persones que realitzin teletreball tindran el mateixos drets a rebre formació, que poden tindre les persones qui fan treball presencial i també la mateixa promoció professional.
- f) Les persones que treballen a distància tenen dret a la dotació i el manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat. S'ha de garantir el sistema de registre horari, sense perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment d'inici i finalització de la jornada.
- g) S'ha de garantir la normativa de prevenció de riscos laborals i de protecció de dades així com el dret a la desconnexió digital.
- h) El teletreball estarà regulat pel reglament de teletreball aprovat per l'ens i en tot cas pel TREBEP i la normativa de desenvolupament en aquest àmbit.

Article 30. Oferta d'ocupació pública

30.1. El Consell Comarcal en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regirà pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

30.2. Durant la vigència d'aquest Acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal al Consell Comarcal es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin d'adquisició de la condició de personal funcionari d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Article 31. Proves selectives i nomenaments

31.1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

31.2. No podran formar part dels òrgans de selecció, el personal d'elecció o designació política, ni els funcionaris interins o personal eventual i personal laboral temporal.

31.3. La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot ostentar en representació o per compte de ningú.

31.4. Els sistemes selectius de personal funcionari són els d'oposició, concurs-oposició, amb les característiques de l'apartat 61 del TREBEP, i excepcionalment el de concurs de valoració de mèrits.

31.5. El comitè serà consultat, escoltat i informat (prèviament a la seva publicació) de les convocatòries per a places tant de borsa de treball, com d'oposició, concurs-oposició o concurs de mèrits, així com se'ls facilitarà informació de les bases i processos de selecció que s'hagin de celebrar.

31.6. Podrà assistir en la realització del procés, com a observador/a, un representant dels treballadors i/o representant dels sindicats majoritaris.

Article 32. Promoció interna

32.1. La corporació es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general que prioritzi l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria.

32.2. Les places vacants i/o les places de nova creació es cobriran per promoció interna sempre que sigui possible. La forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'administració, és a dir, per oposició, concurs-oposició o concurs, depenent del tipus del lloc de treball a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent i es portarà a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. S'entén per promoció interna, en sentit ampli, el dret del personal d'aquest Consell Comarcal a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa mitjançant nomenament corresponent.

32.3. D'acord amb el que s'assenyala en l'apartat anterior, el Consell Comarcal es compromet a facilitar la promoció interna d'accés a categories, escales i subescales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior. A aquest efecte, en l'oferta d'ocupació pública anual es reservarà, per al torn de promoció interna, el màxim percentatge legalment establert.

Els requisits per prendre part en els torns de promoció interna són els següents:

- a) Tenir la titulació exigida per a cada escala, subescala, classe i categoria a la qual es vulgui accedir.
- b) Estar en servei actiu.

Les persones treballadores que desenvolupin tasques corresponents a una categoria professional o nivell salarial superior durant 4 mesos consecutius o 6 alterns podrà reclamar la classificació professional adequada, així com les retribucions econòmiques corresponents.

Quan es produeixi una vacant i legalment no hi hagi impediment, amb anterioritat a la convocatòria per cobrir aquesta vacant, es posarà en coneixement del conjunt del col·lectiu a fi de possibilitar la mobilitat interna. En els casos de concurrència, s'optarà per criteris objectius tenint en compte el concurs de mèrits.

Article 33. Revisió mèdica

S'oferirà a tot el personal una revisió mèdica bianual, de caràcter voluntari, gratuït i confidencial, a tot el personal del Consell Comarcal afectat per aquest Acord. En tot cas tindrà caràcter obligatori per al Consell Comarcal de l'Alt Camp i voluntari per al treballador.

D'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en el seu article 22 el Consell podrà requerir, quan consideri pertinent, als treballadors que condueixin vehicles o màquines, previ informe del representant dels treballadors, una revisió mèdica per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a aquest i per a la resta de treballadors o altres persones. Les revisions es realitzaran, en la mesura del possible, en horari laboral i en el municipi de Valls.

Article 34. Prevenció de riscos i salut laboral

34.1. Segons l'article 38 Comitè de seguretat i salut, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de riscos laborals:

S'ha de constituir el Comitè de Seguretat i Salut Laboral en el treball, amb competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives, com a mínim, a:

- a) Seguretat: espais de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball,
- b) Higiene: vestuari i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic i treball
- c) Sanitat: revisions mèdiques i altres aspectes que s'hi relacionen.

34.2 El Comitè tindrà la facultat de:

- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball.
- Conèixer els documents i els informes relatius a les condicions de treball.
- Conèixer i analitzar els danys en la salut dels treballadors.
- Conèixer i informar sobre la memòria de la programació anual del servei de prevenció.

34.3. El Comitè ha d'estar compost per:

- President: el de la Corporació o persona en qui delegui.

Vocals:

- Tres representants nomenats per la representació sindical.
- Tres representant per la representació de l'empresa.
- Secretari: nomenat per l'empresa, amb veu però sense vot.

També poden assistir amb veu però sense vot, delegats sindicals i responsables tècnics de la prevenció a l'empresa, que no formin part del comitè, i en les mateixes condicions podran participar-hi aquells treballadors de l'empresa que tinguin qualificació especial en la matèria.

34.4. S'ha de reunir cada vegada que el convoqui la presidència o la representació del personal, i com a mínim una vegada cada tres mesos. Les propostes s'adopten per acord majoritari.

34.5. Els acords del Comitè de Seguretat i Salut seran vinculants per a l'empresa.

Article 35. Prevenció i abordatge de les violències masclistes

En referència a qüestions d'assetjament laboral i sexual, aquesta disposició, així com la totalitat del present Acord, es remet al Protocol d'Assetjament Laboral i Sexual vigent i els documents d'obligatori compliment que en facin referència.

Article 36. Règim disciplinari, expedients, sancions i mobilitat

36.1. Les persones treballadores poden ser sancionats pels òrgans de direcció del Consell Comarcal per incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que aquest article estableix, així com el que disposi una norma de regulació superior.

Les faltes disciplinàries dels treballadors comeses en el treball es classifiquen en lleus, greus i molt greus, segons el que estableixi el TREBEP.

Per aplicar qualsevol sanció de faltes greus i molt greus serà necessària la comunicació per escrit al treballador, en la qual es farà constar la data i els fets que la motiven.

El Consell Comarcal ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits pel Consell Comarcal davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

36.2. Són faltes lleus les següents, respectat les lleis de funció pública que es puguin desplegar del TREBEP i que determinin el règim aplicable a les faltes lleus:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no-comunicació amb l'antelació adequada de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) La descurança en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

36.3. Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors amb relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

Tot això, atenent al que determina el TREBEP respecte les faltes greus que determina que «s'estableixen per llei de les Corts Generals o de l'Assemblea legislativa de la comunitat autònoma, atenent les circumstàncies següents:

- a) El grau en què s'hagi vulnerat la legalitat.
- b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans.
- c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.»

36.4. Són faltes molt greus les següents:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.
- b) Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- ny) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- o) L'assetjament laboral.
- p) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent.

36.5. Sancions

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou nomenament amb funcions similars a les que s'exerceixen.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

36.6. D'acord amb el TREBEP, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

36.7. Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari, en tot cas, l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

36.8. Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari, que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

- a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.
- b) Notificació al treballador.
- c) Nomenament d'instructor.
- d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.
- e) Plec de descàrrecs.
- f) Informe dels representants dels treballadors.
- g) Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.
- h) Resolució de l'òrgan competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador afectat, el qual haurà de justificar la recepció de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

- a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.
- b) Data en què va tenir lloc.
- c) Referència a l'article i apartat de l'acord que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.
- d) Qualificació de la falta.
- e) Sanció adoptada.
- f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

Respecte la prescripció de les faltes i sancions es disposa el contingut regulat pel TREBEP.

36.9 Tots els expedients i les sancions es notificaran als delegats de personal. Així mateix, els representants dels treballadors podran assistir a les compareixences del personal expedientat, després de la manifestació prèvia de l'interessat. Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions en la categoria de la persona afectada, retribució o variació horària es notificarà als delegats de personal.

Capítol VI. Condicions econòmiques

Article 37. Remuneracions

Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa vigent. Les retribucions dels funcionaris es classifiquen en bàsiques i complementaries, segons el que estableix el TREBEP. Les quanties de les retribucions seran les establertes per les taules de retribucions del personal funcionari aprovades mitjançant la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada any corresponent.

Les pagues extraordinàries seran dos a l'any, segons els termes que s'estableixin en la normativa aplicable. Aquestes pagues es meritiran de la següent forma:

Paga del mes de juny: serà de l'1 de gener al 30 de juny.

Paga del mes de desembre: serà de l'1 de juliol al 30 de desembre.

Es percebran aproximadament durant la segona quinzena del mes de juny i desembre.

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

Article 38. Dietes i desplaçaments

38.1. Els imports de les dietes, iguals per a totes les categories, seran d'un import màxim de:

Esmorzar: 6€

Dinar: 18 €

Sopar: 18€

Pernoctar: 70 €

38.2. La quantia de les despeses de desplaçaments és de 0,33 € per quilòmetre.

Capítol VII. Condicions sindicals

Article 39. Òrgan específic de representació

L'òrgan específic de representació del personal funcionari és la Junta de personal o els/les delegats/des de personal funcionari. Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 40. Competències dels òrgans de representació

La Junta de Personal té les competències que l'atribueix la normativa d'aplicació i també en concret:

a) Rebre informació sobre la política de personal, sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, sobre l'evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i els programes de millora del rendiment, així com de les detraccions de la prima d'assistència.

b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració, sobre el trasllat, total o parcial, de les dependències dels centres de treball i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball

c) Rebre informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

d) Conèixer prèviament, llevat dels casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre informe en el termini màxim de 48 hores, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

e) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.

f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

g) Formular les observacions que estimi pertinents a les bases dels processos d'accés i concursos de provisió del personal i designar dos representants (titular i suplent) per formar part com a observadors, amb veu i sense vot, dels diferents òrgans de valoració. Aquests observadors podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels diferents òrgans de valoració, de les respectives convocatòries. Aquests observadors tenen dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a tenir accés als exercicis escrits fets pels aspirants. A aquest efecte, són deslliurats, si s'escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret.

h) Rebre informació sobre les places de prestació social, plans de col·laboració social i plans de treball.

i) En el supòsit de realitzar-se nous estudis generals sobre qualificació o valoració de llocs de treball, atribució de nivells o creació o modificació de conceptes retributius en el seu cas, el Consell Comarcal posarà els resultats a disposició de la representació del personal per al seu estudi amb la suficient antelació perquè puguin ser informats per l'òrgan de representació abans de la preceptiva negociació i aprovació per l'òrgan municipal corresponent, sens perjudici de la capacitat negociadora als òrgans pertinents.

j) Col·laborar amb l'Administració per promoure l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

k) Ser informats, amb caràcter previ, de les modificacions de la relació dels llocs de treball.

Aquestes competències són extensives als Comitès d'Empresa, i als/les delegats/ades de personal, sense perjudici de les competències específiques relatives al personal laboral que estan establertes pels òrgans de representació i negociació a l'Estatut dels treballadors.

Article 41. Negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva de condicions de treball dels empleats públics que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha d'efectuar mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que reconeixen a les organitzacions sindicals els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que es preveu al capítol IV de l'EBEP.

Pot participar en les sessions de les meses de negociació una persona en qualitat d'assessora per cada secció sindical representada a la mesa que es tracti, amb veu però sense vot.

Les hores dedicades a la negociació d'aquest acord no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal o les seccions sindicals.

Article 42. Obligacions sindicals

L'òrgan de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a:

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.
- b) Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a finalitats diferents de les que en van motivar el lliurament.
- c) Notificar a la Corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi seccions sindicals.

Article 43. Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament les facultats següents per a les diferents seccions sindicals amb presència en l'òrgan de representació:

- a) Recollir les reivindicacions econòmiques, professionals, socials i sindicals dels diversos centres de treball i plantejar-les a la Corporació i al mateix òrgan de representació.
- b) Representar i defensar els interessos de la seva organització sindical o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.
- c) No ser discriminat en la promoció econòmica i professional per raó del desenvolupament de la representació.
- d) Convocar assemblees en els centres de treball sempre que les circumstàncies ho requereixin, en els termes previstos en l'article 50.
- e) Quota sindical.

A petició prèvia per escrit del personal afectat, s'ha de descomptar mitjançant la nòmina la quota de la central sindical o l'associació professional en la qual aquest estigui inscrit, i la Corporació l'ha d'abonar directament a les esmentades centrals i associacions.

Article 44. Mitjans materials

Per desenvolupar les seves activitats, els representants dels treballadors/es i les seccions sindicals que tinguin representació dins d'aquest Consell Comarcal tindran dret a utilitzar un local adequat, i també els mitjans materials necessaris facilitats per la corporació per al compliment de les seves funcions.

Article 45. Serveis mínims

En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la representació de la Corporació L'Administració i la del personal dins el marc bàsic de serveis mínims establerts.

Article 46. Assemblees

46.1. Els òrgans de representació o les seccions sindicals amb presència en aquest òrgan poden convocar assemblees generals o sectorials.

46.2. Són requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la Direcció de Relacions Laborals, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui la convoca. Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea l'Administració no ha formulat objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.

46.3. Dins l'horari laboral es poden fer assemblees amb les condicions següents:

- a) La convocatòria s'ha de referir a tot el personal de què es tracti.
- b) Es podran autoritzar assemblees fins a un màxim de 7 hores mensuals, no acumulables mes rere mes, amb el màxim anual legalment establert.
- c) Únicament podrà convocar assemblees de caràcter general en hores de treball la Presidència de l'òrgan unitari de representació.
- d) Les seccions sindicals amb presència a l'òrgan unitari podran convocar assemblees sectorials en hores de treball amb un màxim de 2 hores al mes del total mensual.
- e) Les hores d'assemblees convocades en hores de treball tant a nivell general com sectorial són computables a l'efecte del temps màxim disponible dins l'horari laboral.
- f) La realització de les assemblees es farà preferentment a l'inici o finalització de la jornada laboral, els treballadors assistents disposaran addicionalment de mitja hora abans de l'inici i mitja hora després de la finalització.

Article 47. Delegat de seguretat i higiene

D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el personal del Consell Comarcal disposarà d'un delegat o delegada de seguretat i higiene.

Article 48. Garanties i facultats dels i les membres dels Comitès d'empresa

Els i les membres dels òrgans de representació, com a representants legals del personal disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

- a) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- b) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.
- c) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.
- d) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els/les seus/seves membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a la persona interessada regulada en el procediment sancionador.
- e) No ser objecte de trasllat o sancions per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.
- f) No ser objecte de discriminació en la promoció econòmica, professional i formació per raó, del desenvolupament de la representació. En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries. Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical.

g) Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta.

Article 49. Crèdits sindicals per a la negociació i funció de representació

Els membres del Junta de Personal poden cedir nominalment el seu crèdit horari tant a un altre membre de l'òrgan unitari de representació de la mateixa candidatura com a l'organització sindical a la qual pertany.

En la Comissió de Seguiment de l'Acord es tractarà la situació d'alliberament sindical com a consideració de temps treballat a tots els efectes.

Disposició addicional primera

L'entrada en vigor d'aquest Acord implica la substitució de les condicions de treball vigents fins a la data, per les que s'estableixin en aquest Acord, ja que s'estima que en el seu conjunt i globalment resulten unes condicions més beneficioses per les persones funcionaries de l'ens.

Tanmateix, queden subordinades a qualsevol disposició de caràcter general que pugui tenir efectes més favorables i sense perjudici en tot moment de l'aplicació de la legislació vigent.