



RESOLUCIÓ de 23 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 43100430142026).

## Fets

Únic. En data 23.01.2026, la senyora Mireia Sanahuja Borràs va presentar el text del Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, subscrit per les parts negociadores en data 23.12.2025 i aprovat pel ple del Consell en data 22.12.2025. No obstant això, el dia 18.03.2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències en la presentació de la documentació del Pacte; la qual cosa van fer efectiva i presentada de nou al REGCON el dia 30.03.2026.

## 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 Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, per als anys 2026 - 2029, 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 Comissió negociadora del Pacte.

Tarragona, 23 d'abril de 2026

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

Transcripció del text literal signat per les parts

Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà 2026-2029

## Capítol 1. Disposicions generals

### Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni/Pacte de condicions té com a finalitat la regulació de les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà.



Les normes contingudes en aquest pacte afecten i són d'aplicació als centre de treball de tots els departaments del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà que hi ha actualment i els que es creïn en el futur.

Si durant la vigència d'aquest pacte es produís, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació garantirà les relacions jurídiques laborals amb total respecte de les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat, amb aplicació de les normes legals de mobilitat en el lloc de treball.

Les condicions pactades en el present pacte formen un tot orgànic i indivisible i per la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament. Per la qual cosa, en el supòsit que l'Autoritat laboral o l'Autoritat administrativa competent en l'exercici de les seves facultats no homologuessin alguna de les clàusules anul·lades i la resta del pacte quedarà en vigor.

#### Article 2. Àmbit personal

Els pactes continguts en aquest Conveni/Pacte són d'aplicació a tot el personal laboral i funcionari ja sigui fixe, eventual o interí (a partir d'ara, al parlar de personal laboral inclourà tots aquests col·lectius) de Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, en endavant Consell Comarcal.

No estan sotmesos a aquest Acord el personal integrant dels plans d'ocupació, tallers d'ocupació, escoles taller i similars, sempre que la relació contractual es produeixi derivada de les polítiques socials d'ocupació o subvencionats d'organismes públics: Generalitat, Diputació i/o plans d'ocupació pròpiament comarcals, així com les relacions contractuales de prestació de serveis. Aquestes relacions es basaran en el que s'estipula en els acords específics reguladors del sector laboral del qual es tracti. Les retribucions d'aquest personal, seran les corresponents a les taules salarials dels diferents Convenis col·lectius del sector professional amb el mínim salarial o les que es derivin de l'aplicació de les condicions de la subvenció o regim retributiu.

#### Article 3. Àmbit temporal, vigència, durada, denúncia i pròrroga

Aquest Conveni entrarà en vigor en la data de la seva aprovació pel Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, amb efectes a partir de l'1 de gener de 2026, i serà registrat en el Departament d'Empresa i Treball.

La vigència d'aquest Acord serà de 4 anys des de l'aprovació pel Ple. Les condicions previstes en aquest document es mantindran vigents una vegada conclosa la durada d'aquest, i fins a la signatura del nou Conveni. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals, sempre i quan no es produeix expressa denúncia per alguna de les parts signants amb una antelació mínima de tres mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. El present Conveni perllongarà la seva vigència durant el període de negociació del següent.

En el supòsit de denúncia, la Mesa Negociadora ha de quedar constituïda 15 dies abans del termini final de la vigència de l'Acord.

En el supòsit de la pròrroga d'aquest Acord, l'increment de les retribucions del personal afectat s'ajustarà, en tots els conceptes i de manera individual, als percentatges establerts pels funcionaris públics a la Llei de pressupostos generals de l'Estat que correspongui.

Els canvis normatius que es produeixin durant la vigència d'aquest Conveni i que afectin el personal laboral de l'administració local i el seu contingut establert seran d'aplicació, previ acord sobre això de la Mesa Negociadora.

#### Article 4. Control, seguiment, interpretació i ampliació del Conveni Col·lectiu

Els reglaments de funcionament de les eines de control, seguiment, interpretació i ampliació del Conveni col·lectiu, així com els i les representants per cada una de les seves parts (empresa i personal), seran aprovades en la reunió de la constitució de la Mesa General de Negociació i les diferents comissions, que es durà a terme cada cop que es constitueixi o es produeixi algun canvi tant en el Comitè de personal com en el Govern de la corporació.

Seràn paritàries en nombre, i en gènere sempre que sigui possible, tant per part de l'empresa com dels/de les representants dels/de les treballadors/es.

Els i les membres designats que representen a l'empresa i al personal, podran delegar la seva representativitat en altres membres quan ho considerin convenient.

Hi podran assistir també els assessors i les assessores que ambdues parts considerin oportunes.

#### Mesa General de Negociació

Serà l'encarregada de tractar tots aquells temes que tinguin a veure amb el personal de la corporació, exceptuant-ne aquells que siguin propis de la comissió paritària o bé de la de seguretat, salut i PRL.

#### Comissió Paritària

Les seves funcions bàsiques seran:

La interpretació, seguiment, mediació i arbitratge sobre totes aquelles qüestions que siguin susceptibles en relació a l'acordat al Conveni/pacte i la seva aplicació, vetllant pel correcte compliment del pactat.

L'estudi i valoració de les noves disposicions legals de promulgació posterior a l'entrada en vigor del present Conveni que puguin afectar el seu contingut.

Prèvia consulta a la Comissió Paritària, totes les condicions establertes en el present Acord, en cas de dubte, ambigüïtat o incertesa, pel que fa al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades en la forma que resulti més beneficiosa per als treballadors/es.

#### Comissió de Seguretat i Salut i Prevenció de Riscos Laborals

Les seves funcions bàsiques seran:

Aplicar les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altres disposicions concordants en les matèries que afectin a la seguretat i salut en el treball. Tenir cura d'allò que afecti a la penositat, perillositat i toxicitat. Igualment, vetllarà pel vestuari de tot el personal que s'hagin de canviar de roba per raó de feina.

Intervenir en els casos on hi hagi indicis d'assetjament relacionats o que es donen en el lloc de treball, conforme als protocols aprovats per la corporació.

## Capítol 2. Règim de treball

### Article 5. Jornada laboral

La jornada laboral de treball serà de 35 hores setmanals en còmput anual.

L'horari laboral comú que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament, queda fixat en:

a) La seu central del Consell Comarcal restarà oberta de dilluns a divendres en horari intensiu al matí i dilluns a la tarda.

b) Altres dependències, i la mateixa seu del Consell Comarcal, podran adaptar l'horari a les necessitats del servei.

c) L'horari d'atenció al públic és el següent:

L'horari d'atenció al públic, l'horari de registre presencial, i d'atenció telefònica: de 9.00 h a 14.00 h (de dilluns a divendres) i de 15.30 h a 18.00 h (dilluns tarda).

d) El personal del Consell Comarcal treballarà en torn de matí i una tarda al mes, preferentment en dilluns, en torns rotatius entre el personal de cada àrea.

e) La presència mínima obligada és, amb caràcter general, de les 9.00 hores fins a les 14.30 hores. Els dilluns l'horari serà de 9.00 hores a 14.00 hores i de 15.30 hores a 18.00 hores.

f) Amb caràcter general, el personal que realitza una jornada continua superior o igual a 6 h, disposa d'un descans de 20 minuts diaris retribuïts.

g) És obligatori realitzar un descans mínim de 30 minuts abans d'incorporar-se a treballar a la tarda, quan es realitzi jornada partida.

h) Es farà jornada intensiva en períodes assenyalats i els quals seran estipulats en el calendari laboral, prèvia negociació a la Mesa de negociació.

Qualsevol canvi particular en la concreció de l'horari laboral per una necessitat prevista per la naturalesa del servei es realitzarà sota el vistiplau del/de la cap d'àrea, sempre que sigui necessari i en qualsevol moment de l'any.

El Consell Comarcal ha de donar compliment del teletreball dels seus treballadors i de les seves treballadores. El teletreball ha d'estar regulat en el document del Pla del teletreball del Consell

Comarcal de la Conca de Barberà on estan definits els llocs de treball susceptibles de fer teletreball, els percentatges de jornada laboral i el sistema de control de la gestió.

S'entén per allargament jornada el temps de treball continuat que es realitza al final de la jornada laboral per finalitzar tasques pendents.

#### Article 6. Calendari laboral

Anualment s'elaborarà un calendari laboral en el qual figurarà l'horari de treball i els dies festius, prèvia aprovació en la Mesa General de Negociació.

El calendari laboral s'haurà d'aprovar anualment abans del 31 de desembre de l'any anterior i contemplarà:

- Compliment de l'horari: El saldo positiu a final d'any es traspasarà a la bossa d'hores, amb un màxim d'hores que seran acordades per la Mesa General de Negociació. El saldo positiu generat per hores extraordinàries es traspasarà a la bossa d'hores en la seva totalitat. La bossa d'aquestes hores, màxim 20h/any, tindrà una durada d'un any, a gastar fins 31/12 de l'any següent.

- Les vacances i els permisos per assumptes personals s'hauran de gaudir obligatòriament abans del 15 de febrer de l'any següent. Finalitzat aquest termini es donaran de baixa del portal de l'empleat/da.

El calendari de dies festius serà el següent:

- Les festes que disposi el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Festes oficials de Catalunya.
- Les festes locals aprovades per l'Ajuntament de Montblanc.
- Els dies 24 i 31 de desembre.
- El Dijous Sant.

En el cas que alguna festa oficial sigui en dissabte, s'ha de traslladar el seu gaudiment en hores d'assumptes propis.

#### Article 7. Hores extraordinàries

Es considera una hora extra aquella que es realitza de forma sobrevinguda, puntual i esporàdicament, i fora de la jornada laboral ordinària sempre que no sigui continuada, és a dir, sempre que hi hagi una parada mínima de mitja hora entre la jornada de treball ordinària i l'inici de l'execució de l'hora extra.

Com a regla general, les hores extraordinàries, s'han de compensar per temps de descans. El personal podrà sol·licitar la retribució de les hores extraordinàries realitzades en l'any en curs i l'abonament restarà condicionat a la decisió de l'empresa en funció de la tasca realitzada, sempre i quan es disposi de dotació pressupostària, i fins a un màxim de 80 hores. Al superar les 80 hores extres remunerades, aquestes sempre es compensaran per temps de descans.

Excepcionalment podran ser retribuïdes quan la seva realització s'hagi produït per situacions sobrevingudes i siguin necessàries pel bon funcionament del servei, condicionat a la disposició de dotació pressupostària adequada i suficient.

Les hores extres s'abonaran d'acord amb les quanties següents i s'ajustaran als increments de la Llei General de Pressupostos:

Grup	Hora extra de dilluns a divendres(€)	Hora extra nocturna o festiva(€)
A 1	22	27
A 2	20	25
C 1	18	21
C 2	14	16
A P	12	14

Les tasques generals no vinculants al lloc de treball, es cobraran a raó de:

Hora extra de dilluns a divendres(€)	Hora extra nocturna o festiva(€)
20	25

El reconeixement d'hores extraordinàries en temps de treball es fa a raó d'una hora i trenta minuts per cada hora extraordinària realitzada (de dilluns a divendres no festius), amb un mínim de trenta minuts treballats. En el cas de les hores festives, caps de setmana o nocturnes, la compensació és a raó de dues hores per hora treballada.

El procediment per a l'autorització de les hores extraordinàries és el següent: el/la treballador/a realitzarà la sol·licitud mitjançant el formulari de petició d'hores extraordinàries, indicant-ne el motiu i la data de realització, que haurà de ser validat per el/la cap d'àrea i gerència. Les hores extraordinàries s'han de fitxar i una vegada realitzades, s'ha de complimentar el formulari de sol·licitud de confirmació d'hores extraordinàries. El diferencial d'hores s'acumularà a la bossa d'hores extraordinàries, i les hores extraordinàries generades durant l'any en curs s'hauran de gaudir abans del 31 de desembre de l'any següent.

#### Article 8. Vacances

El personal tindrà dret a gaudir d'un període de vacances de vint-i-dos (22) dies laborables retribuïts. Si el temps de servei prestat fos inferior a un (1) any, el període de vacances tindrà la durada corresponent a la part proporcional al temps treballat. Les vacances es podran gaudir fins el dia 15 de febrer de l'any següent.

La sol·licitud dels períodes anuals de vacances s'haurà d'avaluar i validar pel/per la cap de l'àrea corresponent. Les peticions seran contestades en un període màxim de 15 dies des de la presentació de les sol·licituds. La resolució que s'adopti tindrà en compte les necessitats dels serveis i serà degudament justificada en cas de no ser acceptada.

En el cas que sorgeixin conflictes a l'hora de triar període de gaudi de vacances, seran resolts dins de cada àrea, atenent en principi a l'antiguitat al Consell Comarcal i amb criteri de rotativitat en l'elecció per als anys successius.

En el cas d'instal·lacions o serveis que resten sense activitat en un determinat període, les vacances es concentraran en aquest període.

En cas de baixa per incapacitat temporal o de fer ús del permís de fins a 5 dies retribuïts per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars fins a segon grau i convivents, que impedeixi l'inici del gaudiment de les vacances durant l'any natural, aquestes es podran iniciar en el moment en que finalitzi aquest permís o situació d'incapacitat temporal, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En el supòsit d'haver complert els anys d'antiguitat, es gaudirà dels següents dies de vacances:

- Per 15 anys de servei, 23 dies laborables
- Per 20 anys de servei, 24 dies laborables
- Per 25 anys de servei, 25 dies laborables
- Per 30 o més anys de servei, 26 dies laborables

En l'annualitat en que la persona treballadora compleixi 25 anys al servei de l'ens, gaudirà de 10 dies laborables de vacances addicionals.

#### Article 9. Llicències, permisos i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

El Consell Comarcal elaborarà i mantindrà actualitzat un catàleg de tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment aplicables.

El catàleg serà públic i accessible per a tot el personal; abans de la publicació i de cada actualització el catàleg es posarà prèviament en coneixement de la representació del personal, que en cas de desacord podrà instar la convocatòria de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord per resoldre la diferència.

El primer catàleg es publica com a Annex 1 d'aquest Acord.

En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, el Consell Comarcal podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors o modificar les seves condicions de gaudi.

El personal al servei del Consell, podrà sol·licitar, amb dos dies d'antelació, absentar-se del treball sense pèrdua de drets ni retribucions per algun dels motius previstos en l'Annex 1.

S'haurà d'aportar juntament amb la sol·licitud el justificant inicial de la petició en els casos en què sigui possible i, amb posterioritat, com a màxim el dia posterior al de la reincorporació al treball, el justificant corresponent a la utilització del permís per la causa per la qual va ser demanat i del temps utilitzat si correspon.

#### Article 10. Baixes per incapacitat temporal

El Consell Comarcal complementarà les retribucions del personal afectat per una situació d'incapacitat laboral transitòria de la forma més àmplia que permet el RDLL20/2012, de 13 de juliol. Això és:

El Consell Comarcal i els seus organismes autònoms ha de complementar al cent per cent les retribucions mensuals (d'acord amb les taules retributives) i les prestacions que percep el personal inclòs en el règim general de la Seguretat Social durant el temps que duri la incapacitat temporal.

Les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin per hospitalització, intervenció quirúrgica i durant l'embaràs (per causes derivades d'aquests fets i no per altres); les motivades per una situació de violència de gènere, i malalties greus recollides en el llistat annex al RD 1148/2011, de 29 de juliol, es complementaran fins a arribar a un 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior, durant tot el període de durada de la incapacitat temporal.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals:

Hi haurà un complement retributiu del 25% sobre la percepció de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA), a partir del 1r dia de la baixa (percepció del 100 % de les retribucions).

El comunicat de baixa mèdica que justifiqui l'absència s'ha de presentar, com a molt tard, el tercer dia i tindrà efectes des del primer dia de baixa i igualment s'hauran de presentar els comunicats de confirmació corresponents.

Les absències per visita mèdica amb justificant del centre d'atenció mèdica no s'hauran de recuperar i tampoc afectaran les retribucions dels treballadors i de les treballadores.

En els supòsits d'absència del lloc de treball sense baixa mèdica ni justificant (del centre d'atenció o explicatiu al cap d'àrea), s'aplicarà una reducció del 100% de la retribució relativa a la durada de l'absència.

### Capítol 3. Drets econòmics

#### Article 11. Retribucions

Les retribucions de personal seran fixades anualment mitjançant el pressupost, que incorporarà la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball.

S'aplicaran els increments salarials establerts anualment en la Llei General Pressupostària, amb independència de qualsevol altra millora retributiva legal i reglamentària que pugui afectar i aplicar-se al personal del Consell Comarcal que figuri en plantilla.

Amb caràcter general, les retribucions del personal laboral acollit al Conveni col·lectiu seran equiparades, en quant a imports i estructura, que les establertes per al personal funcionari al servei del Consell Comarcal acollit a aquest Pacte.

Periòdicament, i sempre que es cregui oportú, es realitzarà una revisió de la valoració dels llocs de treball (RLT), amb la finalitat d'actualitzar les competències, funcions, responsabilitats del personal i actualitzar els complements salarials corresponents.

#### Article 12. Conceptes retributius

Els conceptes salarials pels quals meritarà el personal, en jornada normal completa de treball i rendiment, seran els següents:

##### a) Retribucions bàsiques:

- Salari base: Concepte mensual i fix per unitat de temps per a tot el personal. Regulat anualment per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, segons grups de categories i desenvolupat per resolució de la Secretaria d'Estat d'Hisenda.
- Antiguitat: és un complement de percepció mensual que es merita cada tres anys en concepte de serveis prestats i es retribueix en el grup professional en què es genera d'acord amb les taules retributives; s'abona a partir de la data en què es compleix el venciment del trienni corresponent.
- Pagues extraordinàries: se satisfan dues pagues extraordinàries en els mesos de juny i desembre.

##### b) Retribucions complementàries:

- Complement de destí: és un complement de percepció mensual vinculat al nivell del lloc de treball.
- Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball segons la seva especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la incompatibilitat, la responsabilitat, la perillositat o la penositat.
- Complement de productivitat: no consolidable. Complement destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què exerceix la seva feina.

A través d'aquest concepte es retribuiran, prèvia valoració, els conceptes següents:

- Cap d'Unitat: complement destinat a retribuir les funcions que realitza l'equip directiu.
- Coordinació de seguretat d'obres: complement que percep el personal tècnic que realitza la coordinació de seguretat d'obres.
- Complement de localització: complement destinat a retribuir l'obligació d'estar localitzable fora de l'horari laboral en torn de guàrdia.
- Complement per avaluació de l'acompliment d'objectius: el personal del Consell Comarcal té dret a percebre una quantitat anual per assoliment de l'acompliment de diversos criteris o objectius. La percepció d'aquest complement es regeix pels criteris de distribució de complement de productivitat aprovats per la Mesa General de Negociació.

#### Article 13. Pagues extraordinàries

S'abonarà a tot el personal una paga extraordinària en el mes de juny i una altra per Nadal, amb un valor igual a 1 mensualitat completa cada una d'elles, que inclourà tots els conceptes retributius fixos mensuals. A aquest efecte, les retribucions complementàries fixes mensuals es percebran repartides en 14 mensualitats.

El període de meritació de les pagues extraordinàries serà anual.

#### Article 14. Antiguitat

El personal té dret a la percepció de triennis per antiguitat des de la data del primer contracte laboral, la quantia dels quals vindrà determinada per l'últim grup retributiu que correspon al/la treballador/a, tot i que s'hagin acreditat serveis prestats anteriorment en altres grups.

El nombre de triennis reconeguts a cada treballador/a té en compte tot el temps de serveis prestats amb vinculació laboral, en qualsevol categoria professional, a l'empresa pública sigui quina sigui la interrupció existent entre contractes.

#### Article 15. Indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei, amb autorització i justificació prèvia, seran les següents:

- Dietes: Aniran a càrrec de l'empresa fins a un màxim de 20 euros. En el cas d'assistència a cursos de formació, s'entendrà la dieta com a justificada si s'assisteix al curs de formació en dues jornades, de matí i tarda; en cas contrari, la dieta anirà a càrrec del/de la treballador/a.

- Desplaçaments i ús de vehicles: Pels desplaçaments que s'hagin d'efectuar per necessitats del servei o per ordre de la corporació, el personal farà ús dels vehicles corporatius. En cas de no poder-ne disposar, s'abonaran les indemnitzacions pel quilometratge realitzat a raó de les quantitats fixades en el pressupost de l'any vigent, Aquests imports seran revisats anualment per la Mesa General de Negociació.

Els desplaçaments amb qualsevol tipus de transport públic, així com les despeses de peatges i estacionaments públics, s'abonaran íntegrament prèvia presentació dels bitllets, tiquets o comprovants corresponents.

En els casos de sinistre en el vehicle propi utilitzat per realitzar serveis del Consell Comarcal o de l'OAD, aquest es farà càrrec de les despeses corresponents a les reparacions del vehicle amb un màxim de 2.000 euros, sempre que aquest sinistre es pugui acreditar mitjançant un comunicat d'atestat o denúncia d'accident, validat pel cap d'àrea tot justificant-ne l'assistència en la data, hora i lloc, i sempre que l'assegurança del vehicle no ho cobreixi.

- Quotes de col·legiats/des: En els casos en què el pagament de quotes de col·legiat/ada sigui indispensable perquè el/la treballador/a dugui a terme la seva activitat laboral i no en realitzi de professional, la corporació es compromet a pagar aquestes quotes prèvia sol·licitud validada pel/per la cap d'àrea i de la presentació del justificant corresponent.

#### Capítol 4. Millores socials

##### Article 16. Ajudes per fills/filles amb reconeixement de grau de discapacitat

L'empresa es compromet a garantir la quantitat de 180,00 € mensuals per aquest concepte. En el cas que el personal que el percebi tingui ajudes pel mateix concepte d'un altre organisme públic (Seguretat Social, municipal, etc.), es pagarà la diferència fins a assolir la quantitat abans esmentada.

##### Article 17. Revisió mèdica

S'efectuarà anualment un reconeixement mèdic voluntari i gratuït a tot el personal, que anirà a càrrec de la corporació, en concordança amb el mapa de risc que s'estableixi. Els resultats obtinguts s'enviaran directament al personal des del centre de revisió i tindran caràcter confidencial.

##### Article 18. Incapacitat parcial laboral

A petició dels/de les treballadors/res, l'empresa tindrà en compte els casos d'incapacitat parcial laboral i farà el possible per reubicar-los en un lloc de treball adequat a la incapacitació que presentin. Les persones representants del personal participaran en el tractament d'aquestes situacions.

##### Article 19. Formació professional

El/la treballador/a podrà sol·licitar a l'empresa l'autorització per poder assistir als cursos de formació que estiguin relacionats amb el seu lloc de treball. El personal, per norma general, disposarà de 30 hores de formació anuals, però prèvia petició i autorització, aquestes hores podran ser ampliables.

Els cursos proposats per l'empresa seran subvencionats en la seva totalitat. La corporació també disposarà de l'opció d'organitzar els cursos directament, sempre que siguin reconeguts per l'Escola d'Administració Pública, l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya o qualsevol altre organisme oficial.

El personal tindrà el dret d'absentar-se del seu lloc de treball el nombre d'hores necessàries per l'assistència als cursos autoritzats, essent aquestes hores computables com a treball i sense que es minvin les retribucions econòmiques mensuals. En cas d'assistència als cursos fora de l'horari laboral, les hores tindran la mateixa consideració.

Es crearà una comissió de formació formada per un mínim de 4 membres representants de l'empresa i dels representants del personal, paritària en nombre i gènere sempre que sigui possible, que elaboraran, tenint en compte les propostes del/de la cap d'àrea, el pla de formació on es detallin les necessitats de formació obligatòria de la plantilla. Aquesta comissió tindrà les següents funcions, entre d'altres que pugui acordar la mateixa comissió:

- Vetllar perquè tot el personal tingui les mateixes possibilitats a l'hora de realitzar cursos i millorar el seu desenvolupament professional.

- Fer un seguiment de les denegacions d'assistència als cursos i dels seus motius.
- Fer un seguiment de l'aprofitament dels cursos.

#### Article 20. Bestretes

El Consell establirà un fons destinat a proporcionar bestretes al personal. L'import de cada bestreta no superarà en cap cas el total de dues nòmines.

Les sol·licituds es presentaran al Consell i se n'haurà d'especificar la quantitat, els motius o les causes i el termini de devolució, el qual no podrà superar les 14 mensualitats. Aquestes sol·licituds seran estudiades i resoltes en el termini màxim de temps imprescindible i notificada la seva resolució al personal sol·licitant.

Si renúncia al lloc de treball o agafa excedència, o per qualsevol altre motiu causa baixa a la plantilla, haurà de retornar la quantia que resti pendent en el moment que es produeixi. En aquest cas, el Consell Comarcal podrà descomptar de la liquidació i de les retribucions a percebre, la quantia suficient fins cobrir el deute pendent.

#### Article 21. Responsabilitat civil i penal

La corporació contractarà una pòlissa que cobreixi la responsabilitat civil i penal a favor de tot el personal del Consell Comarcal i de l'OAD, d'acord amb el grau de responsabilitat dels respectius llocs de treball. La corporació facilitarà al seu càrrec la defensa del/de la treballador/a que, com a conseqüència de l'exercici de les seves obligacions, sigui objecte d'actuacions judicials i assumirà els costos i les despeses que se'n derivin, si no hi ha pòlissa, incloses fiances, excepte en els casos en què es reconegui en la sentència culpa, engany, negligència o mala fe.

Excepte en els casos de renúncia expressa del/de la mateix/a treballador/a, o bé en els casos en què la persona demandant sigui el Consell Comarcal, l'elecció de la defensa es realitzarà de mutu acord entre el/la treballador/a i la corporació. El Consell Comarcal garantirà l'adscripció del/de la treballador/a que presti els seus serveis com a conductor a un lloc de treball adequat als seus coneixements, sense menystenir els seus drets econòmics, en el cas de la retirada temporal o definitiva del carnet de conduir quan aquesta es derivi de l'exercici de les seves funcions i no s'aprecii engany, negligència o mala fe del/de la treballador/a.

#### Article 22. Assegurança de vida i accidents

La Corporació té l'obligació de mantenir una pòlissa d'assegurança de vida i accidents per a tota la plantilla que cobrirà el risc de mort i invalidesa permanent, l'assistència sanitària il·limitada i la cobertura del Consorci de Compensació, assegurança inclosa.

Les garanties per a la contingència d'accident s'incrementen en el mateix percentatge que l'índex del preu al consum (IPC).

#### Article 23. Fons social d'ajuts especials

El Consell Comarcal crearà una partida, i la dotarà econòmicament, en concepte de fons social d'ajuts especials amb la finalitat de cobrir determinades eventualitats del personal.

Un cop es doti econòmicament aquesta partida, s'elaborarà el reglament de funcionament.

#### Article 24. Normalització lingüística

Amb l'objectiu de potenciar l'ús de la llengua catalana del personal de la corporació, el Consell Comarcal donarà prioritat per tal d'oferir instruments i recursos que facilitin l'assoliment al nivell adequat al lloc que ocupi o possibiliti accés o promoció, segons normativa vigent en matèria de Política Lingüística.

Pel que fa a l'equivalència dels certificats, títols i diplomes de coneixements de català es farà d'acord amb el que disposa la normativa vigent de la Direcció General de Política Lingüística.

#### Article 25 Assistència jurídica

El Consell Comarcal facilitarà l'assistència jurídica a tot el personal implicat en actuacions judicials a causa de fets relacionats amb el compliment del seu servei, així com l'abonament de les despeses derivades de la tramitació del procés.

S'exceptuen d'aquest article els casos en què l'altra part sigui el mateix Consell Comarcal.

El Consell Comarcal també garanteix la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal pels danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials, llevat de les actituds declarades doloses o culpables greus.

## Capítol 5. Prevenció de riscos laborals

### Article 26. Prevenció de riscos laborals

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Acord.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. El Consell Comarcal es compromet a:

- Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.
- Coordinar les actuacions dels diferents serveis amb el servei de prevenció designat per complir amb les obligacions derivades de la Llei de Prevenció.
- Promoure la seguretat i salut dels i les empleats/des públics/ques mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
  - Evitar els riscos.
  - Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
  - Combatre els riscos en el seu origen.
  - Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
  - Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
  - Planificar la prevenció.
  - Substituir el que sigui perillós, perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
  - Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
  - Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

#### a) Coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere:

El Consell Comarcal es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en el Pla de Prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

#### b) Obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals:

S'acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats i les empleades públiques de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

Es disposarà a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el Catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció o de la norma que en el futur la substitueixi d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació del personal i dels usuaris i les usuàries.

El Pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'organització designarà, amb la consulta prèvia a les persones delegades de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut, la persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

Tots els centres de treball del Consell Comarcal o amb personal de l'ens hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar la planificació de l'activitat preventiva amb l'objectiu d'aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident, incident i/o el canvi a les condicions de treball obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia teòric-pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat/da públic/a en la prevenció.

En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació inicial en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) del Consell Comarcal.

L'organització oferirà una formació bàsica de 30 hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i les delegades de prevenció.

L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que per les seves característiques personals sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat/da tasques que no exposi ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement del Consell Comarcal, la seva situació d'embaràs quan ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà immediatament fer una revisió de l'avaluació de riscos i en el supòsit de risc per la mare i/o el fetus es procedirà, d'immediat, al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

S'elaborarà una relació dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. El servei de prevenció seria l'encarregat de gestionar la investigació, acompanyat per responsables de l'empresa i l'encarregat/da directe de l'accidentat/da en els següents casos:

- Accidents greus o mortals.
- Accidents lleus que es considerin que podien haver estat greus.
- En el suposat que l'accident és repetitiu.
- Quan hi ha casos dubtosos a la investigació de l'encarregat directe.
- Sempre que ho sol·liciti l'encarregat/da directe.

Per accidents lleus, la investigació l'hauria de fer l'encarregat/da directe de l'accidentat/da. Sempre que es cregui convenient es podrà recórrer a l'ajut del tècnic del servei de prevenció per acabar d'omplir el formulari.

El Consell Comarcal es compromet a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es compromet a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Consell Comarcal es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), així com el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

El Consell Comarcal s'assegurà que el subministrament als empleats i empleades de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per a ells/es mateixos/es. Per aquest motiu, donarà la informació al personal per a la correcta utilització, així com les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització dels mateixos serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

#### Article 27. Coordinació de les activitats preventives

Quan en un mateix centre de treball es desenvolupin activitats de 2 o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors/es autònoms/es, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

El Consell Comarcal informará i donarà les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació als riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan es contractin o subcontractin obres o serveis i aquestes es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels/de les empleats/des públics/ques, així com dels/ de les treballadors/es de les empreses contractades o subcontractades.

#### Article 28. Delegats i/o delegades de prevenció

Els/les representants dels personal designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit al Consell Comarcal i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

Els delegats i les delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels/ de les empleats/des públics/ques.

Són funcions del delegat o de la delegada de prevenció:

- Col·laborar amb el Consell Comarcal per a millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei del Consell Comarcal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Ser consultats/des pel Consell Comarcal sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, abans que siguin executades i en especial:
  - a) La planificació i l'organització del treball al Consell Comarcal i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
  - b) L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals al Consell Comarcal, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
  - c) La designació de les persones al servei del Consell Comarcal encarregades de les mesures d'emergència.
  - d) Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
  - e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
  - f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

En l'exercici de les competències atribuïdes als/ a les delegats/des de prevenció, aquests estan facultats per:

- Acompanyar al personal tècnic en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, els/les inspectors/res de treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.
- Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
- Ser informats/des pel Consell Comarcal sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els/les delegats/des es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
- Rebre les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció del Consell Comarcal, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- Exigir al Consell Comarcal que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresa, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
- Proposar a l'òrgan de representació del personal que adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

#### Article 29. Equips de protecció individual

L'equip de protecció individual és qualsevol equipament que ha de portar o subjectar l'empleat/da perquè el protegeixi d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut, així com qualsevol complement o accessori que tingui aquesta finalitat.

El Consell Comarcal establirà un procediment simplificat per a la dotació i l'ús dels equips de protecció individual (EPI), la representació dels treballadors/es participará en la decisió dels EPIS.

L'elecció dels EPI s'ha de basar en l'estudi i l'avaluació dels riscos complexos presents en el lloc de treball. Això inclou la durada de l'exposició als riscos, la seva freqüència i la gravetat, les condicions existents en el treball i l'entorn, i el tipus de danys possibles per al treballador i la seva constitució física.

Només es poden utilitzar els equips de protecció individual que estiguin en perfectes condicions i puguin assegurar plenament la funció protectora prevista. Per aquest motiu, els treballadors/es han de comunicar al seu cap, o a la persona encarregada de subministrar un nou equip, dels equips esmentats, per facilitar-ne la renovació.

Serà responsabilitat de l'empleat/da utilitzar els EPI durant tota la jornada de treball en les àrees i operacions que sigui necessari (segons les instruccions rebudes), consultar qualsevol dubte sobre la seva correcta utilització, cuidar de que estigui en perfecte estat i ben conservat, sol·licitar un nou EPI en el cas de pèrdua o deteriorament.

Els EPI són, per tant, elements individuals de protecció que han de ser utilitzats pels empleats/des als quals es lliurin. La seva eficàcia depèn, en gran mesura, d'elegir-los correctament i de fer-ne un manteniment adequat.

#### Article 30. Roba de treball

Es dotarà el personal de la roba de treball necessària per al desenvolupament de les seves funcions, així com dels equips de protecció individual necessaris d'acord amb l'informe d'avaluació de riscos. El Consell Comarcal adaptarà la roba de les persones amb alguna minusvalidesa física.

Aquestes peces de vestir i aquest calçat només s'han d'utilitzar durant la jornada laboral. Es dotarà el personal per a cada lloc de treball de les peces de vestir que necessitin per a la seva seguretat i protecció.

Es reposaran les peces que estiguin en mal estat o deteriorades. En el cas de noves incorporacions, es dotarà aquest personal dels equips de roba corresponents.

Les peces de vestir de seguretat i protecció són d'ús obligatori per al personal que les rep.

El personal té l'obligació de lliurar al responsable de la unitat o servei la roba deteriorada o en mal estat en el moment que li lliurin la nova roba de treball, així com quan acabi la prestació de serveis.

La periodicitat, col·lectius afectats i la quantitat de roba de treball dels serveis és la que es determinarà amb la participació dels representants sindicals.

#### Article 31. Prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament en l'àmbit del treball

En compliment del principi bàsic de respecte a la dignitat de les persones i de protecció dels seus drets inviolables, i amb l'esperit de promoure la qualitat dels serveis públics que es presten i la professionalitat del personal, mitjançant el desenvolupament de la pròpia identitat personal i professional de les persones que treballen en aquesta organització, no es consent que es produeixin situacions d'assetjament en cap tipus de treball i s'adoptaran al respecte tant les mesures preventives com les mesures legals que corresponguin.

Les reclamacions que faci el personal d'aquesta corporació en matèria d'assetjament es tractaran de manera professional i confidencial segons el procediment establert o bé en el Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat de gènere del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i els seus organismes autònoms o en el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació del Consell Comarcal i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà.

#### Capítol 6. Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

##### Article 32. Sistema d'ordenació dels recursos humans

El Consell Comarcal es compromet a disposar actualitzat d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi i ordeni i que serveixi per la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs i RLT. El Consell Comarcal es compromet a informar i facilitar la documentació necessària a les organitzacions sindicals, amb l'antelació mínima d'1 setmana, pel que fa als afers que afectin la plantilla, especialment els relacionats amb l'oferta d'ocupació pública, amb la finalitat que les organitzacions sindicals puguin plantejar propostes.

Les organitzacions sindicals rebran amb l'antelació mínima d'1 setmana la informació relativa a l'adopció dels acords del Ple o de la Comissió de Govern que es refereixen al personal.

En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació de l'ens podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat en base a l'esmentada agrupació.

Amb la finalitat de facilitar la mobilitat horitzontal del personal es faran públiques les sol·licituds de canvi de lloc de treball.

#### Article 33. Teletreball

En desenvolupament de l'article 47 bis del TREBEP el Consell Comarcal assegura la modalitat de treball ordinari amb teletreball.

Amb caràcter general, la modalitat de teletreball ordinari es aplicable a tots els llocs de treball en que la realització del serveis no requereixi la presencialitat. Queda expressament exclosos els llocs d'atenció, informació o prestació del serveis de forma presencial a la ciutadania, tret que pel volum de treballadors/es que fan aquestes tasques quedi garantida l'atenció presencial.

Les Relacions de llocs de treball recolliran a l'apartat de les particularitats si el lloc es teletreballable (T) o no (NT). La regulació del sistema d'autorització s'efectuarà d'acord amb el Reglament de Teletreball.

La Mesa General de Negociació aprovarà el Reglament de Teletreball, en el moment de l'aprovació de l'acord del Conveni.

#### Article 34. L'oferta d'ocupació pública

En relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat (Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals; Decret legislatiu 1/97, de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic). Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

La incorporació del personal es farà segons els processos selectius que estiguin d'acord amb la normativa mencionada i s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació sigui mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública, que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin el que la legislació vigent permeti les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

#### Article 35. Clàusula de reducció de la temporalitat

El Consell Comarcal, de conformitat amb el que regula la Llei General de Pressupostos Generals de l'Estat, referent a l'oferta d'ocupació pública, procedirà a negociar i acordar, amb la representació del personal, l'oferta d'ocupació pública que articuli processos de reducció de la temporalitat.

#### Article 36. Clàusula de limitació de la temporalitat

De conformitat amb el que regula l'article 10.4 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, les places vacants exercides per personal temporal, en llocs de naturalesa estructural, s'ha d'incloure en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament o contracte i, si no fos possible, en la següent; sempre que no existeixi prohibició a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de l'any corresponent.

#### Article 37. Selecció i accés

Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat de les persones aspirants idònies en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

- La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball.
- Els requisits exigits a les persones aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.
- Establir els llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.
- Terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària.
- Sistema selectiu.
- Proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.
- Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

#### Article 38. Preavís

Quan el personal interí cessi per renúncia voluntària haurà de mediar el preavís formal, per la seva part, amb una antelació de 30 dies hàbils pel personal qualificat o tècnic i de 15 dies per la resta del personal, tret de causa degudament justificada.

En el cas de no mediar l'esmentat preavís es procedirà a aplicar en la liquidació el descompte de les retribucions corresponents als dies no preavisats.

#### Article 39. La relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball de el Consell Comarcal contindrà:

- Àrea, Secció, Unitat.
- Lloc de treball: codi, núm. places, Escala administració (General/Especial).
- Tipus de lloc / Categoria / Especialitat.
- Naturalesa / Sistema selecció / provisió.
- Jornada / Horari / lloc teletreballable.
- Característiques Retributives: Grup / Nivell / Complement específic / Complement destí / Factors: Dedicació Especial / Jornada partida / Prolongació de Jornada.
- Raó de ser del lloc / Funcions Generals / Funcions Específiques / Funcions de Prevenció.
- Perfil competencial (Competències).
- Particularitats: Titulació exigida, Informàtica, Idiomes, Carnet de conduir.

El contingut objecte de negociació amb la representació del personal inclourà:

- Retribucions complementàries.
- Jornada i horari.
- Titulació exigida.
- Requisits d'accés.
- Forma de provisió.
- Qüestions que afectin a la Prevenció de Riscos Laborals.

La representació del Consell Comarcal abans d'aprovar els llocs de treball, negociaran amb la representació legal dels empleats i les empleades públiques, les seves característiques retributives, els requisits d'accés i la forma de provisió del lloc, els quals s'elaboraran necessàriament mitjançant processos de valoració de llocs de treball. Amb caràcter excepcional es podrà aplicar la classificació i valoració dels llocs de treball que el Consell Comarcal ja té aprovats mitjançant la taula salarial de el Consell Comarcal.

Les modificacions en la dependència orgànica del llocs o l'actualització del nom o del codi numèric que identifica els llocs de treball, derivada de la potestat organitzativa, sense modificació de les condicions de treball que sí són objecte de negociació del paràgraf anterior, seran informades a la representació dels/de les treballadors/es, abans de la seva aprovació pel Ple del Consell Comarcal.

Es facilitarà a tot el personal o als representants legals dels i les empleats/des públics/ques que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. D'acord amb el previst a l'article 9.1.d) de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, el Consell Comarcal farà pública la relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual.

#### Article 40. Plantilla

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, sempre que així ho permetin les lleis de pressupostos generals d'aplicació per al bon funcionament dels serveis públics sense perjudici del compromís d'aquests de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

#### Article 41. Sistemes de selecció

L'ingrés al Consell Comarcal es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.

No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta d'ocupació pública.

La preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.

Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

#### Article 42. Tribunal qualificador

Els òrgans de selecció han d'actuar per majoria i els seus membres s'han d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat. A més, s'ha de tendir a la paritat entre homes i dones. Els tribunals qualificadors dels processos selectius han d'estar composts per un nombre senar de membres, no inferior a 5, (3) amb els suplents respectius.

El/La president/a de la corporació designa el tribunal qualificador, que serà presidit per la direcció de Règim Interior o la persona en qui delegui, i ha de tenir la composició que es determini en les bases, ajustant-se a allò que disposa la normativa i amb la presència de fins a 2 observador/es designats/des a proposta dels representants del personal, amb veu però sense vot, sense perjudici del fet que ha d'actuar a títol individual i en cap cas en representació de l'òrgan que l'ha proposat.

El tribunal podrà disposar de la incorporació d'assessors/es especialistes.

El comitè d'empresa o en el seu defecte les organitzacions sindicals han de ser informades i han de participar en tots els assumptes que afectin tot el personal del Consell Comarcal. Han de participar en la confecció de les bases de les convocatòries i en l'oferta d'ocupació pública, i seran presents en les proves selectives de personal.

#### Article 43. L'accés de persones amb discapacitat

La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

Les persones amb qualsevol tipus de discapacitat tenen dret a accedir als llocs de treball de el Consell Comarcal en les condicions regulades en el Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre, que regula l'accés a l'ocupació pública i a la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.

Respecte a l'ocupació de llocs de treball s'estableix que, s'aplicarà la reserva que per normativa correspongui de les places de l'oferta d'ocupació pública.

A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat es propiciarán les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

El Consell Comarcal manifesta la voluntat d'assolir l'objectiu de cobrir el 2% de les places totals de la plantilla, amb persones amb discapacitats físiques, psíquiques o sensorials, d'acord amb el Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

**Article 44. Adaptació dels llocs de treball per a les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda**

És procedirà a l'adaptació laboral de les persones treballadores amb discapacitat sobrevingudes, sense perjudici de les seves condicions salarials ni laborals, així com a la introducció de mesures que facilitin l'adaptació laboral d'aquests/es treballadors/es com la formació, reciclatge o l'adaptació de les condicions del seu lloc de treball.

D'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'adoptaran mesures encaminades a identificar els riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda i, farà un seguiment de les persones amb discapacitat sobrevinguda per a identificar les variacions en les seves situacions.

**Article 45. Borses de treball**

Les borses de treball del Consell Comarcal s'actualitzaran com a mínim cada 3 anys. La secció de personal informarà a les organitzacions sindicats el calendari d'actualització segons les necessitats i prioritats dels serveis.

Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris/es de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar la incorporació de personal funcionaris o de personal laboral temporal es limitarà als supòsits establerts a la normativa.

En el cas del personal laboral temporal la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes a la legislació laboral vigent.

**Article 46. La carrera professional**

Els/les empleats/des públics/ques tenen dret a la promoció professional.

La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte el Consell Comarcal ha de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus/de les seves empleats/des públics/ques.

Sense perjudici de la normativa que resulti d'aplicació, les modalitats de carrera professional del personal del Consell Comarcal poden consistir, entre d'altres:

- Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau.
- Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.

- Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.
- Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

La carrera professional es fa extensiva al personal funcionari en practiques amb el mateix tractament que al personal funcionari interí.

Es reconeix el dret dels/de les empleats/des públics/ques a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical.

#### Article 47. Promoció interna

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.

Tenint en compte aquest Conveni col·lectiu, 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.

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:

- Ser personal funcionari fixe o laboral fixe del Consell Comarcal.
- Tenir la titulació exigida per a cada escala, subescala, classe i categoria a la qual es vulgui accedir.
- Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala o subescala a la qual es pertanyi.
- Estar en servei actiu.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna, en els supòsits d'adscripció als llocs de treball que no impliquin comandament, serà el d'elaboració i aprovació d'unes bases de caràcter restringit, mitjançant concurs de mèrits, llevat d'aquells supòsits en els quals la legislació estableixi un altre sistema diferent.

El personal que forma part del Comitè d'Empresa participarà en els tribunals de proves de selecció de personal.

#### Article 48. Els encàrrecs de funcions

Es podran encarregar funcions de nivell igual o superior quan es produeixin necessitats urgents sempre que el perfil del treballador o treballadora s'adeqüi a les funcions a cobrir o les característiques de l'esmentat lloc de treball.

Els encàrrecs de funcions donaran dret, amb caràcter general, a percebre les retribucions pròpies del lloc que s'encarrega.

Quan els encàrrecs de funcions per períodes iguals o inferiors a 1 mes, s'entén que és inherent a les funcions pròpies de cada lloc de treball la substitució total o parcial del superior immediat per delegació de funcions quan sigui amb un caràcter temporal i fins a 31 dies.

Quan algun/a empleat/da desenvolupi per decret, durant un període superior a 1 mes, funcions que es corresponguin a categories superiors, han de percebre els emoluments que legalment els corresponguin, a més de les gratificacions que s'acordin.

En el cas que la substitució sigui parcial, la Mesa General de Negociació ha de discutir els emoluments que el/la treballador/a ha de percebre.

## Capítol 7. Condicions sindicals

### Article 49. Representació col·lectiva

Els/les representants legals del personal del Consell Comarcal podran constituir un Comitè unitari de Personal, entès com a una representació col·lectiva dels/de les treballadors/es, encarregada de vetllar per la defensa dels drets del col·lectiu.

### Article 50. Competències i facultats dels/de les delegats/des de personal

Els/les Delegats/des de Personal tenen aquelles competències i facultats que s'assenyalen al RDL 5/2015, de 30 d'octubre i a la Llei 9/1987 de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Així mateix, poden:

- Disposar de persones assessores al seu càrrec.
- Expressar col·legiada i lliure les seves opinions en matèries pròpies del seu àmbit de representació.
- Orientar, assessorar i assistir al personal afectat per aquest Acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació amb el Consell Comarcal, així com als drets i deures que se'n deriven.
- Mantenir consultes i negociacions sobre la situació laboral del personal afectat, en el cas que el Consell Comarcal pretengui externalitzar o contractar empreses de serveis.

### Article 51. Drets de la representació del personal

Els/les representants del personal gaudeixen dels següents drets:

- Accedir i circular lliurement per les dependències del Consell Comarcal, sempre que no es destorbi el normal funcionament dels corresponents serveis.
- Publicar i distribuir lliurement les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
- Disposar d'un crèdit mínim de vint hores mensuals per a l'exercici de les funcions representatives, computables com a treball efectiu. Aquestes hores es poden acumular entre membres del mateix comitè.

No s'han de computar com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació col·lectiva, ni tampoc les de reunions convocades a instàncies de la corporació, ni les utilitzades en reunions de la Comissió Paritària o del Comitè de Seguretat i Salut. Tampoc aquelles que es requereixen per a la discussió, negociació i/o aprovació del present Acord. No s'han de computar les de requeriment per part de les autoritats laborals competents. D'acord amb la Llei, aquestes hores seran compensades.

- No ser discriminats/des en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.
- Ser informats/des de totes aquelles qüestions de caire laboral referents a qualsevol treballador/a, o bé d'un cert col·lectiu en concret que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució, variació horària o qualsevol aspecte que afecti al col·lectiu. A tal efecte, se'ls facilitarà tota aquella documentació que sol·licitin i que en base a la Llei se'ls hi pugui proporcionar. Hauran d'emetre informes abans de l'adopció d'acords de caire laboral, negociar-los i alhora fer noves propostes. Tenir accés als butlletins oficials, a les bases de dades de legislació i jurisprudència i a la bibliografia que els pugui resultar d'interès.
- En el cas que els/les Representants del personal pateixin algun accident durant l'exercici del seu càrrec serà considerat accident de treball.
- Els/les representants del personal se'ls notificaran tots els expedients i sancions lleus, greus o molt greus que s'apliquin al personal.
- Així mateix podran assistir a les compareixences del personal expedientat, prèvia manifestació de la persona interessada.

### Article 52. Obligacions de la representació del personal

Els/les representants del personal tenen les obligacions següents:

- Complir i respectar els acords i pactes negociats amb el Consell Comarcal.
- Mantenir la discreció professional obligada, ja sigui de manera individual o col·lectiva, sobre totes aquelles matèries de les quals tenen informació específica per raó del seu càrrec, fins i tot després d'haver acabat el mandat corresponent.

#### Article 53. Competències i representació col·lectiva

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els/les representants del personal tenen les competències següents:

- Rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.
- Emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords o resolucions en matèria de personal.
- Plantejar i negociar tots els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, salaris, horaris, calendari laboral, vacances, bestretes, política de contractació, hores extres, promoció interna i oferta pública d'ocupació, entre d'altres.

#### Article 54. Mitjans materials

Per desenvolupar les seves activitats, la representació del personal i les seccions sindicals amb representació dins el Consell Comarcal, tenen dret a la utilització d'un local adequat, i també a l'ús dels mitjans materials necessaris, facilitats per la corporació, per al compliment de les seves funcions.

#### Article 55 Seccions sindicals

En cas que s'incorpori la representació sindical, les Centrals Sindicals majoritàriament poden nomenar una persona delegada sindical al qual li són reconeguts els drets i les obligacions recollits en la Llei orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions entre el Consell Comarcal i els/les representants, amb veu però sense vot. Aquests delegats/des sindicals tindran el mateix crèdit horari que els/les representants del personal.

A petició de la representació sindical que convoqui, es podrà utilitzar alguna dependència de l'ens.

El personal que tinguin càrrecs electes comarcals, provincials, autonòmics, estatals o superiors, a les organitzacions sindicals més representatives, tenen dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per desenvolupar les funcions sindicals pròpies del càrrec.

#### Article 56. Assemblees

El Consell Comarcal ha de facilitar la realització d'assemblees del personal, en els temes previstos en la legislació vigent.

Es poden celebrar mínim dues sessions a l'any en horari de treball, amb la convocatòria prèvia de la representació del personal. Aquest mateix dret de convocatòria correspondrà a qualsevol grup de treballadors/es, sempre que aquest grup sigui igual o superior al 35 % de la plantilla.

En tots els casos és obligatori fixar-ne la incidència i s'ha de garantir tant l'ordre, com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

En la convocatòria s'ha de fer constar l'ordre del dia proposat per la part convocant, a més d'on es realitzarà, el dia i hora de reunió. Una assemblea s'ha de comunicar amb una antelació mínima de 48 hores tant al personal com a gerència, de tal manera que si qualsevol d'aquests membres no presenta cap qüestió en contra en el termini de 24 hores, s'entendrà acceptada.

#### Article 57. Serveis mínims

En el supòsit de situacions de vaga, es reconeix plenament el dret dels/de les delegats/des de personal i representants del personal a participar en l'establiment dels serveis mínims, els quals s'hauran d'establir amb anterioritat a l'inici de la vaga.

### Capítol 8 Règim disciplinari

#### Article 58. La responsabilitat disciplinària

El personal queda subjecte al règim disciplinari establert regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic/a i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.

El personal que indueixi a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment, incorreran en responsabilitat el personal que encobreixi les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes en derivi un dany greu per a l'Administració o per a la ciutadania.

#### Article 59. L'exercici de la potestat disciplinària

El Consell Comarcal ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei, comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.
- Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.
- Principi de culpabilitat.
- Principi de presumpció d'innocència.

Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisidis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes, vincularan les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

#### Article 60. Les faltes disciplinàries

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

a) Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic del personal públic i, en tot cas, les següents:

- L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
- Tota actuació que suposi discriminació i/o persecució per raó d'origen racial, ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació o identitat sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o a la ciutadania.
- La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- 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 es provoqui la difusió o coneixement indegut.
- L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- La prevalença de la condició d'empleat/da públic/a per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per un altre.
- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
- La persecució laboral.
- La participació en vagues a aquelles persones que la tinguin prohibida per la llei.
- El fet de causar per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns del Consell Comarcal.
- El fet d'haver estat sancionat per haver comès tres faltes greus en el període d'un any.

- L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.

- També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

b) Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic/a, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:

- L'incompliment de les ordres que provenen dels/de les superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.

- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

- La manca de consideració envers les persones usuàries o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

- El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part. La tolerància dels/de les superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats/des.

- Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany al Consell Comarcal, a les persones usuàries o companys/es.

- L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici al Consell Comarcal o s'utilitza en benefici propi.

- La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

- La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels/per les superiors/res per satisfer necessitats de compliment urgent.

- L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici al Consell Comarcal o a la ciutadania i no constitueix falta molt greu.

- El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

- L'atemptat greu contra la dignitat del personal o del Consell Comarcal.

- L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix una falta molt greu.

- L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

- La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

- Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

- La pertorbació greu del servei.

- La reincidència en faltes lleus.

- La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

c) Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

- La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei del Consell Comarcal.

- La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

- L'incompliment de la jornada i de l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

- Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

- La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

- L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat/da públic/a, sempre que no constitueixi una falta greu o molt greu.

Article 61. Les sancions

Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les sancions següents:

- Separació del servei dels/de les funcionaris/àries, que, en el cas dels funcionaris/àries interins/nes, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupaven.
- Suspensió ferma de funcions, o d'ocupació i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- Trasllat forçós, amb o sense canvi de localitat de residència, pel període que en cada cas s'estableixi.
- De mèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- Advertència.
- Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

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

L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i també el grau de participació.

#### Article 62. La prescripció de les faltes i sancions

Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys, i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

El termini de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### Article 63. El procediment disciplinari i les mesures provisionals

No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes greus o molt greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat/da.

El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del/de la presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.

Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari, no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat/da. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà durant el temps en què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge, que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de 6 mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.

L'empleat/da públic/a suspès tindrà provisionalment dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat/da públic/a haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, el Consell Comarcal haurà de restituir a l'empleat/da públic/a la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat/da públic/a al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

## Capítol 9 La igualtat de tracte del personal

### Article 64. La igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral

El Consell Comarcal està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Més enllà del que preveuen les Lleis 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes, la 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI i l'Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, el Consell Comarcal i la representació del personal es comprometen amb el principi d'igualtat de tracte d'oportunitats en tots els àmbits i a tots els efectes.

### Article 65. El pla d'igualtat

En el Ple del 27 de març de 2023 es va aprovar el III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones del Consell Comarcal i l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà 2023-2026. El Consell Comarcal té l'obligació de vetllar pel seu compliment i la seva vigència, així com que es desenvolupin les accions que contempla el Pla actual.

El Pla Intern d'Igualtat ha de ser negociat de manera paritària en nombre i gènere, sempre que sigui possible, entre l'empresa i la representació del personal i, procurant atendre la realitat sobre la que incideix.

Un cop que les parts aproven el Pla Intern d'Igualtat, es registre al Registre de Plans d'Igualtat del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, i es comunica a la Comissió Paritària de seguiment del Conveni Col·lectiu de Treball.

### Disposicions addicionals

Si alguns dels articles del present pacte, inclòs l'apartat referent al salari, fossin millorats pels pactes aconseguits pel funcionariat de la Generalitat de Catalunya o de l'Estat Espanyol, seran negociats amb la Mesa General de Negociació per a la seva incorporació al Conveni col·lectiu, tenint els mateixos efectes per al personal funcionari i laboral, i sempre i quan hi hagi disponibilitat pressupostària.

Les normes contingudes en aquest Acord regulen les relacions entre el Consell

Comarcal i el personal amb caràcter general. Amb caràcter supletori, o en allò que no estigui previst, són aplicables les normes reguladores de la funció pública, i també les disposicions de caràcter general i altres normes concordants, especialment el Reglament del personal al servei de les entitats locals, però també les disposicions de la Generalitat i de l'Estat.

Qualsevol altre disposició més favorable per als empleats públics prevaldrà sobre l'establert en el present acord, si és d'aplicació general o obligatòria.

En relació amb la salut i seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, caldrà ajustar-se a l'establert per l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, Pimec i Fepime.

Conseqüentment, ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de tipus col·lectiu o plural que puguin produir-se i, específicament, les discrepàncies existents durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució dels contracte de treball) de l'Estatut dels Treballadors i les Treballadores.

Montblanc, 11 de desembre de 2025

El president Els/les representants de personal

Annex 1

Llicències i permisos retribuïts

**Criteris Generals:**

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes, degudament justificades, que consten en aquest annex.

Els permisos retribuïts no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes i ni periòdiques que pertoquin segons el seu regim retributiu establert en el Conveni de condicions de treball.

Com a norma general la data d'inici dels permisos retribuïts començarà el dia laboral immediatament després del dia causant. Si el fet causant es produeix durant la jornada laboral i la persona treballadora decideix absentar-se del lloc de treball, el còmput pot iniciar-se en aquest mateix moment.

Es tindrà en compte la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya; el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació; la Llei Orgànica 1/2023, del 28 de febrer, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs; i el Reial decret llei de 5/2023, de 28 de juny, de conciliació de la vida familiar i de la vida professional dels progenitors i dels cuidadors i cuidadores.

Als efectes de permisos, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

S'entendrà per document oficial l'acta de matrimoni, el certificat de registre de parelles de fet, el llibre de família on consti el matrimoni o una acta notarial; alternativament es podrà presentar el certificat d'empadronament de dos anys d'antiguitat mínima juntament amb una declaració jurada de parella de fet.

Així mateix seran també d'aplicació aquells permisos i llicències relacionats amb els/les fills/es no comuns de noves parelles, amb els requisits de convivència amb l'antiguitat d'empadronament dels 2 anys, sempre que ostentin la pàtria potestat.

Igualment es considera situació protegida el naixement de fill/a, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que el regulin.

Es tractaran en el si de la Comissió Paritària les propostes de regulació de l'aplicació concreta dels permisos i llicències establerts en aquest annex.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles.

A tot allò que no s'estableixi de manera específica en els apartats següents, li resultarà aplicable, per extensió, el que disposa la normativa de l'Administració local, o subsidiàriament, de l'Administració autonòmica.

En cada cas l'àrea de Recursos Humans demanarà la documentació que sigui necessària per acreditar el permís o la llicència.

S'acorda l'adhesió immediata els dies de permís segons allò acordat a la Mesa General de l'Estat, amb l'objectiu i la finalitat de garantir l'equitat en el tractament dels dies de permís de tot el personal de la plantilla municipal, que s'inclouin en les disposicions legals que els regulen.

#### Article 1. Permís per matrimoni o constitució legal de parella de fet

El permís per raó de matrimoni o en el cas de la constitució legal de parella de fet, té una durada de quinze dies naturals consecutius i que podran ajuntar-se amb les vacances. Els cònjuges o parelles de fet en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la unió.

#### Article 2. Permís per matrimoni d'un/a familiar

Les persones a les quals és aplicable aquest Conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona convivent. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

#### Article 3. Permís per naixement per la mare biològica (maternitat)

El permís per maternitat/paternitat té una durada de 133 dies naturals (19 setmanes), que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 14 dies naturals més (2 setmanes) per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels/de les dos/dues progenitors/es. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat/paternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant d'un/a dels o de les dos/dues progenitors/es o en el cas de guarda legal exclusiva.

El període de permís per la cura de menors es distribueix de la següent manera:

- a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part seran obligatòries i s'hauran de gaudir a jornada completa.
- b) Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla en compleixi dotze mesos. Tot i això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
- c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es podran distribuir a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

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

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

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

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a progenitor/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació

d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

#### Article 4. Permís per a hospitalització de nounat després del part o prematurs

En el cas del naixement de fills/es prematurs/res o que hagin de ser hospitalitzats/des després del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís de maternitat o de la dinovena setmana posterior al part, l'adopció o l'acollida.

Aquesta hospitalització ha de tenir lloc en el moment del naixement o dins del primer mes de vida dels/de les nounats/des.

Quan acabi totalment o parcialment el període de vacances, les vacances es gaudeixen un cop acabat el permís, encara que l'any natural ja hagi finalitzat.

En aquests casos, l'inici del còmput dels permisos de lactància, de paternitat i de reducció de jornada d'un terç amb el 100% de retribucions s'esdevé igualment en finalitzar el permís de maternitat o la dinovena setmana posterior al part, adopció o acollida.

#### Article 5. Permís per lactància del/de la fill/a menor de 12 mesos

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i fins que el/la fill/a faci 12 mesos.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes. El càlcul de la lactància acumulada no és més que sumar l'hora a la qual es té dret per cada dia de treball efectiu després de gaudir el permís per naixement i convertir-les en jornades de treball.

En cas de fills/es prematurs el termini dels 12 mesos comptarà a partir de la sortida de l'hospital del/la nounat.

#### Article 6. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla (paternitat)

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

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, 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 acolliments múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

El període de permís per la cura de menors es distribueix de la següent manera:

- a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part seran obligatòries i s'hauran de gaudir a jornada completa.
- b) Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla en compleixi dotze mesos. Tot i això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
- c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es podran distribuir a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda 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 fins d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys quinze dies i es farà per setmanes completes.

En cas que s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana dinou del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer 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 (Text refós de la Llei de l'EBEP), és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

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 estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

**Article 7. Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent**

Tindrà una durada de dinou setmanes. El període de permís per la cura de menors es distribueix de la següent manera:

- a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part seran obligatòries i s'hauran de gaudir a jornada completa.
- b) Onze setmanes, vint-i-dos en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla en compleixi dotze mesos. Tot i això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
- c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que es podran distribuir a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera 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 finalitat d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi

l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

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

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

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així s'estableixin al Codi civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

#### Article 8. Permisos per a atendre fills/es discapacitats/des

El permís per a atendre fills/es discapacitats/des, per part dels progenitors/es amb fills/es discapacitats/des, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2.30h de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill/a discapacitat/da rep atenció.

#### Article 9. Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part o gestió de tràmits administratius per a l'adopció o l'acolliment

Les dones embarassades i l'altre progenitor/a tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Les persones treballadores que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

#### Article 10. Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari

Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, però que requereixi repòs d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, o convivents, es disposa de fins a 5 dies hàbils retribuïts.

En cas d'hospitalització d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat, afinitat o convivents, en el supòsit que 5 dies siguin insuficients, es podrà ampliar fins a 7 dies de forma excepcional, prèvia sol·licitud a l'empresa. Aquest permís el pot gaudir més d'una persona treballadora.

#### Article 11. Permís per defunció d'un/a familiar

Per defunció d'un/a familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de tres dies laborables quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies laborables quan sigui en un radi de més de 75 km. Aquest permís el pot gaudir més d'una persona treballadora.

#### Article 12. Permisos per situacions de violència de gènere

Les faltes d'assistència de les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu s'hagin d'absentar del lloc de treball, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'atenció 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 citat en el paràgraf anterior, es mantindran les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

#### Article 13. Permís per acompanyament de familiars fins a segon grau de consanguinitat

Permís retribuït d'absència del lloc de treball per acompanyament de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat a visites mèdiques i reunions de tutoria. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball sempre i quan no superin un màxim de dotze hores anuals per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb el personal docent responsables dels/de les fills/filles. S'haurà de presentar el corresponent justificant d'absència. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics. El temps d'absència per aquest permís que superi les dotze hores, l'haurà de recuperar la persona afectada.

#### Article 14. Assumptes propis

El personal pot disposar, com a màxim i per a cada any treballat, de 42 hores laborables de permís per assumptes personals sense justificació, que es gaudiran en funció de les necessitats pròpies del/de la treballador/ora i sempre estaran subordinades a les necessitats del servei i a l'autorització del/de la cap d'àrea respectiu/iva. En el cas que els dies festius definits pel DOGC i els dies 24 i 31 de desembre caiguin en dissabte i/o diumenge, les hores equivalents es sumaran a les dels assumptes propis.

Sens perjudici del que estableix aquest apartat i acollint-nos a l'Art. 96.2 DL 1/1997, es tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals anuals en complir el sisè trienni. Aquest dret s'incrementa en un dia addicional anual per cada trienni complet a partir del vuitè.

Aquest permís es pot acumular al de vacances i fraccionar-ne el gaudiment.

El període de gaudiment és des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 15 de febrer de l'any següent.

No s'autoritzen permisos per assumptes personals en les dates que coincideixin amb jornades de vagues legals que afectin el personal d'aquest ens. S'exceptuen d'aquesta limitació els permisos d'assumptes personals que s'hagin sol·licitat abans de l'anunci oficial de convocatòria de vaga i els que hagin sol·licitat les persones que per disposició legal no puguin exercir el dret de vaga.

#### Article 15. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, s'atorgarà el temps indispensable durant els dies que es facin. Cal acreditar després, mitjançant certificat del centre, haver-s'hi presentat. Per exàmens finals en centres d'ensenyament oficials o organismes públics, 1 dia per examen.

Per concursar en proves definitives d'avaluació i alliberadores de matèria en centres públics i privats, el temps indispensable. S'inclou el carnet de conduir quan és obligatori i exigible a la RL.T.

#### Article 16. Permís per trasllat o canvi de domicili

Per canvi de domicili, 1 dia, si és en el mateix municipi, i 3 dies si es canvia de municipi.

#### Article 17. Per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal

Per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, s'atorgarà el temps necessari, sempre i quan no es pugui realitzar fora de la jornada de treball.

#### Article 18. Permís per exercir funcions sindicals o de representació del personal

Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, s'atorgarà el temps necessari.

#### Article 19. Permís per visites mèdiques del/de la treballador/a

Per visites mèdiques del/de la treballador/a s'atorgarà el temps necessari, sempre que no sigui possible realitzar-les fora del seu horari de treball; es tindrà en compte les jornades en horari partit que puguin existir per valorar aquesta darrera possibilitat. El/la treballador/a haurà de justificar les visites mèdiques presentant el document pertinent, que serà posteriorment conformat per l'Àrea de Recursos Humans.

#### Article 20. Permís per indisposició del/de la treballador/a

El personal disposarà de fins a 4 dies/28 hores d'absència al llarg de l'any natural, per motiu de malaltia o accident sempre que aquests fets no donin lloc a la incapacitat temporal. A partir del tercer dia consecutiu, caldrà demanar la baixa mèdica.

#### Article 21. Permís per menstruació dolorosa o fogots

Les treballadores que pateixen dolors o fogots que no els permeten treballar amb normalitat per la menstruació o el climateri (menopausa) tindran un permís de fins a vuit hores de flexibilitat horària al mes i s'haurà de recuperar en els quatre mesos següents, en fraccions de com a mínim 30 minuts, des que els demani la persona afectada.

#### Article 22. Permís per interrupció involuntària de l'embaràs

Els progenitors o familiars de primer grau, o segon grau en el cas de famílies monoparentals, tindran dret a 3 dies retribuïts per a la seva pròpia recuperació i acompanyament de les dones que pateixen una interrupció involuntària de l'embaràs i passen per un dol gestacional.

#### Article 23 Permís per força major

Segons l'establert al Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten mesures de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors, per causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents o imprevisibles, es pot gaudir de 4 dies retribuïts a l'any. Aquests 4 dies es podran gaudir per hores.

#### Llicències i permisos no retribuïts

##### Criteris Generals:

L'autorització dels permisos i les llicències no retribuïdes està supeditada a les necessitats del servei.

Així mateix, en el cas que la regulació dels permisos i llicències no retribuïdes sigui diferent a la normativa funcional i en la laboral, s'aplicarà el que disposa la norma del règim jurídic més favorable al/la treballador/a.

En cada cas l'àrea de Recursos Humans demanarà la documentació que sigui necessària per acreditar el permís o la llicència.

#### Article 24 Permís sense retribució per a atendre a familiars

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Segons l'establert al Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten mesures (...) de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors, el/la treballador/a podrà absentar-se de la feina durant un període de fins a 8 setmanes, que podran ser ininterrompudes o seguides, per atendre les necessitats dels/de les fills/es menors de 8 anys. Aquest permís s'atribueix o s'acumula per a cada fill/filla menor de 8 anys. El propi Reial decret llei 5/2023, o qualsevol altre normativa superior al Conveni col·lectiu, establirà si ha de ser un permís no retribuït, o bé retribuït parcialment o en la seva totalitat.

Cal tenir en compte que són vuit setmanes en el període que va des que se sol·licita fins que cada fill/a faci 8 anys, i no és un permís cada any fins als 8 anys.

Pot ser sol·licitat en qualsevol moment, sempre que es compleixin els requisits establerts. Això no obstant, és important tenir en compte que la sol·licitud s'ha de fer amb una antelació mínima de 10 dies abans de la data d'inici desitjada.

#### Article 25. Excedències

##### Condicions generals de les excedències

Les excedències aquí pactades no podran ser més restrictives que allò disposat al TREBEB. Les excedències s'han de sol·licitar per escrit a Recursos Humans, com a mínim 1 mes abans de la data en què es vulguin iniciar i la sol·licitud s'ha de resoldre expressament mitjançant acte administratiu en el termini d'1 mes des de la seva petició.

A tot allò que no s'estableixi de manera específica en els següents apartats, li resulta aplicable, per extensió, el que disposa la normativa de l'Administració local o, subsidiàriament, de l'Administració autonòmica. La regulació específica de les situacions d'excedència venen regulades a la normativa de funció pública aplicables a l'Administració local.

Les excedències incloses en aquest article constitueixen un dret individual dels treballadors/es. No obstant això, si 2 o més treballador/es del Consell Comarcal generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el/la responsable de l'àrea de recursos humans pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del Consell Comarcal.

Si un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència finalitzarà la que s'estigués gaudint.

En cada cas l'àrea de Recursos Humans demanarà la documentació que sigui necessària per acreditar l'excedència.

Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar de la finalització de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

En les excedències voluntàries:

No es pot concedir l'excedència voluntària a cap treballador/a que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.

El temps que el/la treballador/a romangui en situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, consolidació de nivell ni drets passius, ni tampoc comporta reserva de lloc de treball, tret del que la normativa reguli expressament al respecte.

L'excedència forçosa comporta la reserva del lloc de treball i la suspensió del contracte mentre duri la causa que l'hagi originat.

#### A) Excedència voluntària per incompatibilitat

Es concedeix al personal que es trobi en situació de servei actiu en una altra administració pública, sempre que no li correspongui restar en una altra situació i tret que hagi obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, segons la normativa d'incompatibilitats del personal de l'Administració pública.

L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribució.

#### B) Excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment i/o adopció.

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

#### C) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer per si mateix i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre

aquest lloc de treball, fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Pel que fa a l'excedència voluntària per reagrupació familiar, cal atènyer-se al que s'estableix a l'article 89 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i l'article 46 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i les Treballadores.

#### D) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si la persona cònjuge o convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

#### E) Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Si les actuacions judicials ho exigeixen, es pot prorrogar aquest període per 3 mesos, i fins a 18 mesos com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, amb el fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els 3 primers mesos tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fills/es al seu càrrec.

#### F) Excedència voluntària per violència terrorista

El personal que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com l'amenaçat 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, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, té dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre sigui necessària per a la protecció i l'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'amenança a què està sotmesa, en els termes establerts per reglament.

#### G) Excedència voluntària per motius de violència en l'àmbit familiar o domèstica

L'excedència voluntària per violència en l'àmbit familiar o domèstica s'atorga a les víctimes de la violència pel temps que sol·licitin, sense necessitat de període mínim de serveis ni termini de permanència en la situació.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc durant 6 mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini.

Si les actuacions judicials ho exigeixen, es pot prorrogar aquest període per 3 mesos, i fins a 18 mesos com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, amb la finalitat de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els 3 primers mesos tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si és el cas, les prestacions familiars per fills/es al seu càrrec.

#### Article 26. Reduccions de jornada

##### Condicions generals de les reduccions de jornada

Les reduccions de jornada aquí pactades no podran ser més restrictives que allò disposat al TREBEB. Les reduccions de jornada s'han de sol·licitar per escrit a Recursos Humans, com a mínim 1 mes abans de la data en què es vulguin iniciar i la sol·licitud s'ha de resoldre expressament mitjançant acte administratiu en el termini d'1 mes des de la seva petició.

A tot allò que no s'estableixi de manera específica en els següents apartats, li resulta aplicable, per extensió, el que disposa la normativa de l'Administració local o, subsidiàriament, de l'Administració autonòmica. La regulació específica de les situacions de reduccions de jornada venen regulades a la normativa de funció pública aplicables a l'Administració local.

Les reduccions de jornada incloses en aquest article constitueixen un dret individual dels treballadors/es. No obstant això, si 2 o més treballadors/res del Consell Comarcal generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, el/la responsable de l'àrea de recursos humans pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament del Consell Comarcal.

En cada cas l'àrea de Recursos Humans demanarà la documentació que sigui necessària per acreditar la reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada establertes per aquest Conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

El personal que tingui una reducció de jornada podrà fer compactació horària sempre que les necessitats del servei quedin cobertes.

#### A) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

#### B) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Sens perjudici del que estableix l'article 27B, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys o un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat poden gaudir, si les necessitats del servei ho permeten, d'una reducció d'una altra fracció de jornada, que haurà de ser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions.

#### C) Reducció d'un 15%, un terç o la meitat de la jornada per interès particular

Es podrà sol·licitar una reducció del 15%, un terç o la meitat de la jornada per interès particular, en relació a la jornada ordinària o parcial amb una reducció proporcional de les retribucions. No es podrà sol·licitar la realització de la jornada ordinària sense que hagi transcorregut 1 any des de l'inici de la reducció de jornada.

#### D) Reducció de jornada totalment retribuïda per la cura d'un/a fill/a menor afectat/da per càncer o altra malaltia greu

Les persones treballadores tenen dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el/la fill/a 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 atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys, o fins als 26 anys en el cas que el fill/a tingui alguna discapacitat reconeguda.

#### E) Permís de reducció de jornada, per ser necessari atendre la cura d'un/a familiar de primer grau

La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'1 mes.

#### Article 27. Adaptació de jornada

Les persones treballadores tenen dret a demanar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

D'acord amb el Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny, per la qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de (...) conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, el Reial Decret Llei 7/2023 de 19 de desembre, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i d'altres que se'n puguin derivar, aquesta adaptació de jornada també podrà sol·licitar-la qui tingui alguna d'aquestes necessitats:

Fills/es menors de dotze anys, o majors de dotze anys quan necessitin cura directa.

Cura del cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau.

Altres persones dependents que convisquin en el mateix domicili de la persona treballadora.

En els casos de sol·licitud d'adaptació de jornada, l'empresa té l'obligació de negociar i, en cas de negativa, haver de raonar i justificar perquè nega la sol·licitud de la persona treballadora.

#### Annex 2

##### Graus de consanguinitat i afinitat

En el següent esquema queda reflectit el parentiu\* dels familiars fins a 4rt grau de consanguinitat o afinitat, amb la possibilitat d'ampliació successiva a més familiars i graus.

(\*) Sense perjudici del que estableix el pacte de condicions.

##### Titular/conjuge

1r grau: pares i mares, sogres, fills i filles, gendres i joves

2n Grau: Avis i avies, germans i germanes, cunyats i cumaydes, nets i netes

3r Grau: Besavis i besàvies, Oncles i tietes, nebots i nebodes i besnets i besnetes

4t Grau: Cosins i cosines