



CONVENI DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

El present conveni col·lectiu determina l'àmbit d'aplicació tant personal, funcional, territorial i temporal d'acord amb els preceptes que a continuació es recullen.

Article 1.- Àmbit personal

Queda comprès en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu tot el personal laboral que presta els seus serveis al Consell Comarcal de l'Alt Camp. No obstant, s'exclou de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el personal amb càrrecs de confiança d'acord amb les prerrogatives, drets i obligacions propis de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant, EBEP) en vigor a la data de la relació laboral.

Article 2.- Àmbit temporal

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

Article 3.- Àmbit territorial

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

Article 4.- Vinculació a la seva totalitat

4.1. El conveni que es signi vincularà en la seva totalitat, sense perjudicis dels pactes i/o acords que es vagin adoptat durant la seva vigència i de les competències de la comissió mixta i paritària.

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

Article 5.- Prelació de normes i condició més beneficiosa

El contingut del present conveni d'acord amb el que estableix la Llei 7/1990 de Negociació Col·lectiva, les condicions que es considera mínim, per tant, qualsevol normativa o llei més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència haurà de valorar-se la seva aplicació, sempre que no entri en conflicte amb la present regulació col·lectiva, motiu pel qual, la Comissió de Seguiment valorarà la situació en particular, adaptant el text del conveni o, en seu cas, suprimir-ho, si fos necessari.

Article 6.- Comissió de seguiment

6.1. En el termini dels trenta dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió de seguiment per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per tres representants de la Corporació i tres representants del Comitè Unitari de Personal.

6.2. Aquesta comissió tindrà les seves funcions específiques següents:

- a) Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni.
- b) Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.
- c) Emetre informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.
- d) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, així com les reconegudes en la lletra e) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'ET.
- e) Sobre les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

6.3. Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es faran públiques als treballadors segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada.

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

6.4. A la Comissió de Seguiment assumirà les funcions de Secretaria el secretari de la corporació o treballador en qui delegui i assistirà la Gerència del Consell Comarcal.

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

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

Article 7.- Treball de categoria diferenciada

7.1. D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a executar tasques diferents, cobrant sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

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

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

Article 8.- Catàleg de personal

Es concreta el compromís d'elaborar i aprovar una relació de llocs de treball del Consell Comarcal abans del mes de desembre del 2023.

Per a l'elaboració definitiva d'aquest catàleg, es comptarà amb la participació del Comitè d'empresa.

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 9.- Jornada laboral

9.1. La jornada de treball ordinària del Consell Comarcal és la que estableix en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

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

9.3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establert amb caràcter general (7 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

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

9.5. Quan les necessitats del servei requereixin crear un nou horari a un lloc de treball o crear un lloc de treball amb horari diferent se li traslladarà amb la corresponent audiència als representants del personal amb la justificació per necessitats del servei.

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

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

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

Article 10.- Horari laboral

10.1. L'horari general pel personal serà en jornada intensiva amb la flexibilitat que s'indica en el punt 3, s'estableix en 7 hores diàries repartides de dilluns a divendres assolint així la jornada de 35 hores setmanals.

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

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

Entrada: 7.30 h. - 8.30 h.

Sortida: 14.30 h. - 15.30 h.

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

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

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

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

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

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

Article 11.- Calendari laboral

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

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

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

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

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

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

Articles 12.- Control de presència

12.1. Totes les empleades i empleats han de fitxar i ho faran amb el sistema control de

presència que s'estableixi pel Consell i d'acord amb la normativa vigent, en els supòsits següents:

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

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

12.3. Seran causes de responsabilitat administrativa disciplinària:

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

S'informarà al Comitè de Treballadors i Treballadores sobre el còmput horari i de les sancions que s'imposin.

Article 13.- Horari d'atenció al ciutadà :

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

Article 14.- Hores realitzades fora de la jornada

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

14.2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquells serveis que per la seva tipologia requereixen de treballar fora de l'horari laboral establert, i així s'indicarà en la pertinent RLT. I excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

14.3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el/la cap o coordinador/a de l'Àrea a qui estigui vinculat l'empleada o empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

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

14.5. El nombre d'hores que cada empleada o empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és

completa, o bé la part proporcional en jornades inferiors. S'exceptuaran d'aquest límit d'hores les realitzades per prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

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

Article 15.- Vacances

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

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

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

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

- a) de 15 a 19 anys: 1 dia laborable
- b) de 20 a 24 anys: 2 dies laborables
- c) de 25 a 29 anys: 3 dies laborables
- d) Més de 30 anys de servei: 4 dies laborables.

15.2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural i fins a 2 de febrer de l'any següent, i excepcionalment fins a 31 de març per necessitats del servei o per temes de salut.

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

CAPÍTOL III.- PERMISOS, LLICÈNCIES, BAIJES PER MATERNITAT, INCAPACITAT TEMPORAL, ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS

Article 16.- Permisos i llicències

16.1. Atenent que els permisos i llicències constitueixen una matèria de constant canvi normatiu, es considera adient a les necessitats canviants personals i professionals dels empleats del Consell Comarcal de l'Alt Camp que el seu contingut vingui determinat per la normativa i disposicions legals de directa aplicació en cada moment, amb l'objectiu de no entrar en conflicte amb la regulació que en el moment de la sol·licitud pogués suposar l'aplicació del present text convencional i la regulació vigent en aquell moment, per tant, ja sigui per motius personal, professional o vinculats amb la maternitat, paternitat, reducció de jornada i similars venen establerts per l'Estatut dels Treballadors, EBEP, així com altres normes com el Decret Llei 6/2019 de 1 de març, i amb la finalitat de no limitar els drets dels empleats pels continus canvis que es poguessin dictar en un futur, el seu contingut i regulació es determina en cada moment d'acord amb els paràmetres de la llei directa d'aplicació. Igualment, s'aplicarà el mateix criteri legal per sol·licituds de reducció de jornada, suspensió dels contractes de treball, excedències, permisos retribuïts o no, amb independència del caràcter voluntari o forçós que pertoqui. En el mateix sentit, el personal del Consell Comarcal podrà absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració, si el text vigent de l'Estatut

dels Treballadors o normativa d'aplicació directa ho recull.

16.2. No obstant l'anterior, es respectarà en condició de mínims, els permisos i llicències que ja es recollien al conveni col·lectiu anterior:

- a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies.
- b) 15 dies naturals per matrimoni o relació de parella estable homosexual o heterosexual. En cas de formació de parella estable, caldrà aportar un certificat de convivència.
- c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de població, 2 dies. Si el trasllat és a una altra població, 4 dies.
- d) Per raó de matrimoni d'un fill, germà, ascendent i altres parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el temps indispensable per assistir-hi.
- e) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat ha de ser de tres dies hàbils quan el fet causant es produeixi a la mateixa localitat i de cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat. També existeix la possibilitat de gaudir el permís en el termini de deu dies a partir del fet causant. Si s'opta per endarrerir l'inici del gaudi del permís, aquest ha de ser de tres dies si el fet es produeix en la mateixa localitat i cinc si és en una altra (Llei d'igualtat).
- f) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a les altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensables per a fer-les.
- g) El personal gaudirà de 6 dies d'assumptes propis o la part proporcional al temps treballat. Aquest permís es podrà gaudir prèvia l'autorització de l'òrgan competent i sense necessitat de justificació, condicionada a les necessitats del servei.

Les persones amb una antiguitat reconeguda podran gaudir d'un increment dels dies d'assumptes propis segons:

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

El període de gaudiment serà entre l'1 de gener de l'any natural i el 2 de febrer de l'any següent, sense més excepcions, i no es podran acumular als dies de vacances.

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

- h) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps indispensable per a complir-los.
- i) Per assistència del treballador a consulta mèdica, el temps imprescindible amb l'aportació del corresponent justificant mèdic.
- j) El temps imprescindible perquè el treballador pugui acompanyar a la consulta del metge un familiar fins a segon grau de consanguinitat, o el seu cònjuge, sempre que aquest convisqui amb el treballador i no es pugui valdre per ell mateix. En tot cas caldrà aportar el corresponent justificant mèdic.
- k) Un període màxim de 3 mesos, per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Si el permís és concedit per interès del Consell Comarcal, el treballador/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions habituals.
- l) Es podrà gaudir dels permisos de paternitat, lactància, violència de gènere segons la normativa vigent en cada moment.

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

Article 17.- Llicències no retribuïdes

S'estableix el dret a una llicència no retribuïda per un període màxim de 6 mesos cada 24 mesos pels empleats que tinguin una antiguitat reconeguda de prestació efectiva de serveis al

consell comarcal de l'Alt Camp de 5 anys d'antiguitat, de forma, que es podrà gaudir d'una llicència sense salari.

Es regirà pels següents paràmetres:

1. Qui la gaudeixi tingui la condició de personal laboral fix o indefinit no fix o temporal de llarga durada.
2. Es formalitzi per escrit, amb una antelació mínima d'un 1 mes natural a la data d'inici del seu gaudi, la qual s'haurà de dirigir i registrar davant gerència i el responsable del departament, amb l'objectiu de valorar la seva aprovació o no.
3. L'ens públic comunicarà la seva acceptació o no dins del termini de 15 dies naturals des de la seva recepció, exposant els motius que motiven la seva admissió o denegació expressa. En cas de no respondre en el termini referit, s'entendrà concedida en els termes que s'ha sol·licitat.
4. Qui gaudeixi de la llicència desitges tornar prèviament a la finalització del període aprovat per l'ens públic, ho comunicarà per escrit i sempre quedarà supeditat a la decisió del centre.

Atenent les particularitats del present permís i la seva naturalesa no retributiva, la present regulació no correspon al vigent art. 95.1 del Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Article 18.- Excedències

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

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

18.3. En cas de no presentar petició de reingrés en un altre sentit, el treballador restarà en situació d'excedència voluntària durant un termini no inferior a 1 any ni superior a 5 anys.

Article 19.- Situacions IT

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

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

S'entén per indisposició l'absència de la persona treballadora del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut.

CAPÍTOL IV.- PRESTACIONS SOCIALS

Article 20.- Prestacions socials

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

Article 21.- Fons social

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

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

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

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

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

21.5. És el Comitè de Seguretat i Salut l'encarregat de distribuir aquest fons. S'ha de reunir el mes de desembre de cada any per estudiar la concessió de les sol·licituds presentades abans del 30 de novembre.

Article 22.- Assistència jurídica i responsabilitat civil

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

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

Article 23.- Assegurança de vida i d'accidents

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

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

Incapacitat TOTAL: 36.000€

Incapacitat absoluta: 45.000€

Mort: 45.000€

Article 24.- Formació, estudi i reciclatge

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

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

El Comitè Unitari de Personal pot participar en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

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

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

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

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

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

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

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

24.9. El pressupost per a la formació serà per l'any 2023 serà de 4.000,00 €, 5.000,00 pel 2024 i 6.000,00 € pel 2025.

Article 25.- Bestretes

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

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

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

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

25.5. Si per la causa que sigui s'extingeix o es suspèn la relació laboral, la persona que tingui pendent de retornar una bestreta (en tot o en part), haurà de procedir a la seva devolució de manera immediata, podent el Consell Comarcal deduir l'import que resti pendent de retorn de la liquidació final de pagues extres, vacances i altres imports.

Article 26.- Jubilacions

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

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

CAPÍTOL V. CONDICIONS LABORALS

Article 27.- Organització del treball.

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

Article 28.- Teletreball.

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

- a) El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requereix la signatura de l'acord de treball a distància.
- b) L'acord de treball a distància s'ha de fer per escrit. Aquest acord pot estar incorporat al contracte de treball inicial o fer-se en un moment posterior, però en tot cas s'ha de formalitzar abans que s'iniciï el treball a distància.
- c) L'empresa ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords de treball a distància que es facin i de les seves actualitzacions.
- d) Caldrà preveure els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa.
- e) Les persones que realitzin teletreball tindran el mateixos drets a rebre formació, que poden tindre les persones qui fan treball presencial i també la mateixa promoció professional.
- f) Les persones que treballen a distància tenen dret a la dotació i el manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat. S'ha de garantir el sistema de registre horari que regula l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment d'inici i finalització de la jornada.
- g) S'ha de garantir la normativa de prevenció de riscos laborals i de protecció de dades així com el dret a la desconnexió digital.
- h) El teletreball estarà regulat pel reglament de teletreball aprovat per l'ens.

Article 29.- Oferta d'ocupació pública

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

29.2. Durant la vigència d'aquest conveni s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal al Consell Comarcal es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin d'adquisició de la condició la condició de personal laboral fix o indefinit no fix o temporal de llarga durada d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Article 30.- Proves selectives i contractacions

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

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

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

30.4. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs-oposició, amb les característiques de l'apartat 61.7 de l'EBEP, o concurs de valoració de mèrits.

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

30.6. Podrà assistir en la realització del procés, com a observador/a, una persona en representació del personal de la corporació.

Article 31.- Promoció interna

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

31.2. Les places vacants i/o les places de nova creació es cobriran per promoció interna sempre que sigui possible. La forma d'accés per a aquestes places es produirà d'acord amb els sistemes d'accés a l'administració, és a dir, per oposició, concurs-oposició o concurs, depenent del tipus del lloc de treball a cobrir i d'acord amb les bases aprovades per l'òrgan competent i es portarà a terme mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

S'entén per promoció interna, en sentit ampli, el dret del personal d'aquest Consell Comarcal a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa mitjançant contracte laboral indefinit.

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

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

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

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

Article 32.- Revisió mèdica

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

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

Les revisions es realitzaran, en la mesura del possible, en horari laboral i en el municipi de Valls.

Article 33.- Prevenció de riscos i salut laboral

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

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

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

33.2 El Comitè tindrà la facultat de:

Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball.

Conèixer els documents i els informes relatius a les condicions de treball.

Conèixer i analitzar els danys en la salut dels treballadors.

Conèixer i informar sobre la memòria de la programació anual del servei de prevenció.

33.3. El Comitè ha d'estar compost per:

President: el de la Corporació o persona en qui delegui

Vocals:

- tres representants nomenats per la representació sindical
- tres representant per la representació de l'empresa

Secretari: nomenat per l'empresa, amb veu però sense vot

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

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

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

Article 34.- Prevenció i abordatge de les violències masclistes

En referència a qüestions d'assetjament laboral i sexual, aquesta disposició, així com la totalitat del present Conveni, es remet al Protocol d'Assetjament Laboral i Sexual vigent.

Article 35.- Regim disciplinari, expedients, sancions i mobilitat

35.1. Els treballadors/ores poden ser sancionats pels òrgans de direcció del Consell Comarcal per incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que aquest article estableix.

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

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

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

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

35.2. Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques. 23
- c) La no-comunicació amb l'antelació adequada de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) La descurança en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

35.3. Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- e) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors amb relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

35.4. Són faltes molt greus les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins els límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.
- c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
- e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitat quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- i) Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Administració de la Generalitat, i també als companys o subordinats del lloc de treball.
- j) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball. 25
- k) L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

35.5. Sancions:

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

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Descompte proporcional de les retribucions

corresponents al temps real deixat de treballar

per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas, no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de

dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització. Acomiadament.

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

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

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

En l'expedient haurà de constar:

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

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

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

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia a la via contenciosa laboral.

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molts greus al cap de 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si escau, sempre que la durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies.

El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

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

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 36.- Remuneracions

Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa corresponent.

Les pagues extraordinàries seran semestrals, d'una mensualitat cada una i es meritiran de la següent forma:

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

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

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

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

Article 37.- Dietes i desplaçaments

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

Esmorzar: 6€

Dinar: 18 €

Sopar: 18€

Pernoctar: 70 €

37.2. La quantia de les despeses de desplaçaments és de 0,33 € per quilometre.

CAPÍTOL VII.- CONDICIONS SINDICALS

Article 38.- L'òrgan específic de representació del personal laboral és el comitè unitari de personal.

L'òrgan específic de representació del personal laboral és el Comitè Unitari de personal (CUP), o els/les delegats/ades de personal. Els òrgans de representació tenen capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò que fa referència a l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

Article 39.- Competències dels òrgans de representació

El Comitè unitari de personal té les competències que l'atribueix la normativa d'aplicació i també en concret:

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

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

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

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

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

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

g) Formular les observacions que estimi pertinents a les bases dels processos d'accés i concursos de provisió del personal i designar dos representants (titular i suplent) per formar part com a observadors, amb veu i sense vot, dels diferents òrgans de valoració. Aquests observadors podran assistir a totes les proves orals, escrites o pràctiques i a les deliberacions dels diferents òrgans de valoració, de les respectives convocatòries. Aquests observadors tenen dret que se'ls faciliti, si així ho sol·liciten, duplicats de les actes del tribunal, i a tenir

accés als exercicis escrits fets pels aspirants. A aquest efecte, són deslliurats, si s'escau, de la jornada laboral al marge de les hores sindicals a què tenen dret.

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

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

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

k) Ser informats, amb caràcter previ, de les modificacions de la relació dels llocs de treball. Aquestes competències són extensives als Comitès d'Empresa, i als/les delegats/ades de personal, sense perjudici de les competències específiques relatives al personal laboral que estan establertes pels òrgans de representació i negociació a l'Estatut dels treballadors.

Article 40.- Negociació col·lectiva

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

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

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

Article 41.- Obligacions sindicals

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

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

Article 42.- Seccions sindicals

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

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

A petició prèvia per escrit del personal afectat, s'ha de descomptar mitjançant la nòmina la quota de la central sindical o l'associació professional en la qual aquest estigui inscrit, i la

Corporació l'ha d'abonar directament a les esmentades centrals i associacions.

Article 43.- Mitjans materials

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

Article 43.- Serveis mínims

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

Article 44.- Assemblees

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

44.2. Són requisits per convocar una assemblea:

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

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

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

Article 45.- Delegat de seguretat i higiene

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

Article 46.- Garanties i facultats dels i les membres dels Comitès d'Empresa.

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

- a) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació
- b) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins dels horaris

habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

- c) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.
- d) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els/les seus/seves membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a la persona interessada regulada en el procediment sancionador.
- e) No ser objecte de trasllat o sancions per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.
- f) No ser objecte de discriminació en la promoció econòmica, professional i formació per raó, del desenvolupament de la representació. En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries. Es reconeix el dret d'audiència de qualsevol membre de l'òrgan de representació que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o per raons organitzatives. En el cas de trasllat d'aquests membres dins la mateixa àrea s'ha de seguir el procediment administratiu utilitzat per als trasllats fets entre dues àrees diferents. Aquesta garantia s'estén a un any després del cessament com a càrrec sindical.
- g) Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar el personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixin a la seva relació laboral amb la Corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta.

Article 47.- Crèdits sindicals per a la negociació i funció de representació

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

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

Disposició transitòria primera.

Eventualment, el personal laboral de llarga durada podrà participar, fins que s'hagi completat el procés d'estabilització de la plantilla, en els tribunals dels processos de selecció per a proves selectives i contractacions que es duguin a terme en el Consell Comarcal de l'Alt Camp.

Relació de signants del document

MARIA ELISABETH BALDOR ABRIL - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 13:16:14

Núria París Fortuny - DNI ** (TCAT) el dia 16/05/2023 a les 13:16:52

Núria Miralles Ibañez - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 13:23:37

Mateu Montserrat Miquel - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 14:00:20

Francesc Jofré Vallvé - DNI ** (SIG) el dia 17/05/2023 a les 11:47:25

Lurdes Quintero Gallego - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:19:23

MARINA RAÑE PIÑANA - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:20:22

JORDI GARCIA VENTURA - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:22:43

MARIA TERESA PUJOL PUJOL - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 13:38:50