Administració Autonòmica

2016-06693
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 10 d'agost de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics funcionaris i laborals al servei del Consell Comarcal del Baix Camp, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 43100092142016).

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics funcionaris i laborals al servei del Consell Comarcal del Baix Camp, subscrit per les parts negociadores en data 8 de juny de 2016, i de conformitat 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, 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, el Decret 86/2016, de 19 de gener de 2016, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i per la DT III del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació.

Vista l'aprovació expressa de 22 de junt de 2016 per l'òrgan de govern competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 5/2015 abans esmentada,

RESOLC:
1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics funcionaris i laborals al servei del Consell Comarcal del Baix Camp, per als anys 2016-2019 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Pacte/ l'Acord.

Tarragona, 10 d'agost de 2016.
La directora dels Serveis Territorials, e.f. (en virtut de la disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement) P.A (per Resolució del secretari general de data 06/07/2011), M. del Pilar Alier Cortés, cap del Servei de Coordinació.

Transcripció del text original signat per les parts

ACORD regulador de les condicions de treball dels empleats públics funcionaris i laborals al servei del Consell Comarcal del Baix Camp.

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Finalitat
Aquest Conveni té com a finalitat dotar d'una normativa que reguli les relacions de tot el personal Funcionari i Laboral que prestin serveis al Consell Comarcal del Baix Camp (en endavant CCBC) i de conformitat amb l'articulat del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a l'article 83, i de l'article 38 punt 8 de l'EBEP, s'acorda la confecció del present Conveni Col·lectiu d'empresa.

Article 2. Vigència
La durada del present Conveni s'iniciarà el dia següent a la seva aprovació i produirà efectes des del dia 1 de gener de 2016, tenint una vigència de 4 anys, finalitzant el 31 de desembre de 2019.
Així mateix, quedarà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia del mateix 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.
Es prolongarà la seva vigència durant el període de negociació del Conveni i fins la signatura d'un nou conveni.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Article 3. Àmbit Personal i Funcional
Aquest conveni serà d'aplicació per a tot el personal Funcionari i Laboral al servei del CCBC:
S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.
Per tant pel personal contractat per polítiques actives d'ocupació es regirà pel que estableixi el Conveni Col·lectiu del Personal al servei del Consell Comarcal del Baix camp, menys per allò que legalment s'estableixi en l'objecte de contractació i que se'n derivi l'obligació d'aplicar un règim econòmic específic diferenciat.

Article 4. Vinculació a la totalitat
Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i com a tal serà objecte de consideració de forma conjunta.
En cas que l'autoritat laboral, en exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, efectués un control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral declarés la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, ambdues parts decidiran, de mutu acord, la necessitat de re negociar aquestes clàusules i aquelles que es vegin afectades, sota el principi de què la nul·litat d'alguna o algunes d'elles no suposa la nul·litat de tot el Conveni.

Article 5. Norma supletòria
Pels casos que no prevegi el present conveni serà d'aplicació la legislació vigent en matèria de règim administratiu i laboral, i qualsevol altre disposició de caràcter general que li sigui d'aplicació.
Així mateix es garanteixen els drets ja adquirits pels treballadors/es en qualsevol tipus de contracte o disposició que no vulnerin el dret administratiu ni laboral, ni l'esperit i la lletra del present acord.

Capítol II. Condicions de treball

Article 6. Horari i jornada de treball
1. La jornada laboral ordinària i l'horari de treball per a tot el personal que treballi al Consell Comarcal del Baix Camp, amb jornada setmanal complerta serà de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. La jornada anual serà l'establerta per al personal al servei de l'Administració General de l'Estat que cada any es disposi, i per a l'any 2016 es de 1642 hores.
La distribució de la jornada setmanal es realitzarà preferentment:
a) L'horari serà en jornada intensiva flexible, podent realitzar l'entrada entre les 7.30 i les 8.30 hores i la sortida entre les 15.00 fins les 16.00 hores. Per tant, essent l'obligada permanència a partir de les 8.30 hores.
b) El Consell romandrà obert tots els dimarts, en horari de 7.30 a 18.30 hores, a fi efecte que el personal pugui realitzar la recuperació de les hores pendents de l'horari flexible.
c) El personal que opti per treballar el dimarts a la tarda, haurà de comunicar a la gerència aquesta voluntat. En cas que de forma excepcional es duguin a terme canvis en l'horari, els treballadors ho hauran de comunicar preferentment amb un preavís de 7 dies.
d) El personal que opti per treballar el dimarts a la tarda, haurà de realitzar un descans obligatori de 1 hora per dinar, en el tram horari de 14.30h a 16.00h.
e) Pel que fa a la jornada d'estiu, la comissió paritària establirà en el moment de pactar el calendari per l'any la jornada i horari en funció de les hores a disposar.
f) L'horari d'atenció al públic presencial i telefònic serà de 8.30 a 14.30, de dilluns a divendres.
2. La jornada laboral i l'horari de treball del personal amb dedicació parcial o en règim especial de dedicació s'establirà per la Gerència, en funció de les necessitats del servei al qual estiguin adscrits. Així mateix, Gerència ho comunicarà i motivarà a la Comissió Paritària.
3. Quan les circumstàncies així ho requereixin, es podran establir horaris, jornades i torns de treball diferenciats respecte a certs llocs de treball que determini la gerència del Consell Comarcal.

Artícle 7. Descans dins de la jornada laboral
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 podrà afectar el normal funcionament del servei, tant és així que s'ha de garantir l'atenció als ciutadans amb la presència del personal adscrit a cada departament.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Artícle 8. Descans setmanal
Amb caràcter general, s'estableix un descans setmanal de 48 hores ininterrompudes, que s'escauran preferentment en dissabte i diumenge.

Artícle 9. Calendari Laboral
El calendari laboral i les festes oficials es determinaran segons el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i les festes locals del centre de treball habitual de cada treballador.
El calendari laboral inclourà com a dia festiu retribuït els dies 24 i 31 de desembre.
La Comissió paritària del conveni es reunirà abans de finalitzar l'any per definir el calendari i horari per l'any següent, i per acordar fer ús, si s'escau segons la disponibilitat de les hores anuals en funció de la jornada anual establerta per al personal al servei de l'Administració General de l'Estat que cada any es disposi:
- Fins a un màxim de 3 dies laborables de vacances per adaptar-los a les necessitats de tancament del Consell, independentment dels 5 dies laborables que es poden fer de forma flexible i alterna, a què es refereix el punt segon de l'article 10.
- Les setmanes de Festes Majors, St. Pere i Misericòrdia, així com les vigílies de festius, i St. Jordi, establir la finalització de la jornada a les 14.00 hores.
- En el cas que alguna festa oficial s'establís en dissabte, s'estudiarà el seu trasllat a una altra data.

Els calendaris laborals incorporaran 2 dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Article 10. Vacances
1. El personal del Consell Comarcal tindrà dret a gaudir de 22 dies laborals de vacances retribuïdes. Al personal que, per la seva data d'ingrés, no li correspongui gaudir, amb caràcter retribuït dels 22 dies laborals de vacances, se li assignarà la part proporcional al temps treballat, durant l'any natural.
2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural. Aquestes es faran, preferentment, els mesos de juliol i agost. Les vacances es podran gaudir en blocs de setmana natural, no obstant, s'estableix que els treballadors podran sol·licitar que 5 dies laborables es puguin gaudir de forma flexible i alterna. En cas de no poder gaudir-les dintre de l'any natural, es pot fer dintre dels 3 primers mesos de l'any següent.
3. Els torns de vacances es confeccionen seguint els criteris establerts en els articles anteriors. S'han de comunicar al Consell Comarcal abans del dia 30 d'abril cada any per tal que l'Administració pugui presentar el corresponent pla de vacances abans del 15 de juny. Qualsevol canvi en vacances o afers propis ha de ser demanat per escrit via intranet del Consell Comarcal, per a la seva aprovació.
4. En qualsevol cas, la concessió del permís de vacances es subordinarà a les necessitats del servei, tot i que es procurarà establir els períodes de vacances de mutu acord.
5. En el cas d'haver concurrència de sol·licituds de vacances per a un mateix període que, d'acord amb les necessitats dels serveis, no puguin ser autoritzades a tots els sol·licitants, s'estableix el següent criteri de prioritats per al primer any:
Primer. tindrà prioritat per gaudir-les el treballador/a que tingui fills o filles menors de 16 anys al seu càrrec.
Segon. En cas de coincidència dintre d'un mateix departament, tindrà preferència el treballador/a de més antiguitat.
Aquest criteri és rotatiu, de forma que l'any posterior té preferència el/la que anteriorment no en va tenir.
6. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís.
7. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
8. Les referències que es fan en aquest article a la maternitat i la paternitat s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, així com als supòsits de filiació biològica o adoptiva o en els d'acolliment permanent o pre adoptiu.

Capítol III. Seguiment i Vigència

Artícle 11. Comissió Paritària de seguiment
1. En el termini dels quinze dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per tres representants de la Corporació,

CIE: BOPT-I-2016-06693

juntament amb el seu assessor i dos representants del Comitè d'Empresa pel personal laboral i un representant del personal funcionari , amb un membre de cada sindicat amb representació al Comitè d'Empresa.
2. Aquesta comissió tindrà les seves funcions específiques següents:
- Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni.
- Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.
- Participar en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- Emetre informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.
- 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.
- Sobre les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

3. Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es faran públics als treballadors segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada.
4. A la Comissió Paritària de Seguiment assumirà les funcions de Secretaria el secretari de la corporació o treballador en qui delegui i assistirà la Gerència del Consell Comarcal.
5. La Comissió Paritària de Seguiment es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les dues parts ho sol·liciti per escrit.
6. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la comissió paritària com a conseqüència dels desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del TLC.
L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals

Artícle 12. Comissió Negociadora
En cas de denúncia es constituirà una comissió negociadora composada per quatre membres representants del personal (3 del personal laboral i 1 del personal funcionari) i tres membres representants de la corporació, amb els seus respectius assessors.
Aquesta comissió s'haurà de constituir en el termini de dos mesos des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociació.
Des del moment de començar la negociació col·lectiva del conveni i fins a la seva signatura o suspensió, tots els membres de la Comissió Paritària que formen part de la mesa negociadora disposaran del temps necessari per tal de garantir que el procés negociador es desenvolupi amb eficàcia.
Les hores dedicades a la negociació d'aquest conveni i totes les reunions amb l'empresa, no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal.

Artícle 13. Garanties i facultats dels representants del personal
Els delegats del personal tindran les següents garanties i facultats:
a) Els delegats disposaran de les hores mensuals que reglamentàriament regula l'article 41 punt 1 apartat d) de l'EBEP, en funció de la plantilla del Consell Comarcal.
b) En cas d'obertura d'expedient disciplinari o sanció per faltes greus o molt greus, seran escoltades, a més a més de la persona interessada, els representants del personal.
c) Facultat de convocar assemblees sense perjudici ni menyscapte de l'activitat laboral, prèvia comunicació a la corporació i dins de l'horari laboral. El Consell facilitarà l'assistència del personal a les assemblees durant el temps necessari. Aquesta facultat es limitarà a la convocatòria d'una assemblea com a màxim cada dos mesos. Excepcionalment, es permetrà la realització de més d'una assemblea, sempre i quan es consulti a l'empresa i així s'hi avingui.
d) Ser informats del disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
e) Rebre informació de les funcions de cadascuna de les categories professionals.
f) Rebre informació dels nomenaments i de les rescissions del personal.
g) Assistir el/la treballador/a que ho sol·liciti a les reunions o entrevistes que hagi de mantenir amb el responsable del personal i/o president de la Junta de Govern i Gerència del Consell Comarcal, quan hi hagi discrepàncies de les ordres rebudes dels seus superiors jeràrquics per motius laborals.
h) El Consell Comarcal facilitarà als representants del personal els locals i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions, així com el seu manteniment ordinari.
i) Així mateix, subsidiàriament al present article, els hi serà d'aplicació totes aquelles garanties que es reconegui a l'Estatut dels treballadors.
j) En cap cas seran discriminats en la seva promoció econòmica o professional, per raó precisament de l'exercici de la seva representació durant el seu mandat i dins de l'any següent a la finalització d'aquest període.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Artícle 14. Organització del treball
1. La direcció del personal i l'organització del treball correspon al Consell Comarcal, a través de la gerència i els òrgans de govern als quals la legislació atribueix aquestes funcions, sens perjudici de les facultats que tenen els esmentats òrgans per descentralitzar, d'acord amb la normativa vigent, part d'aquestes funcions a través de caps, coordinadors/es o responsables d'àrees en què està estructurada l'administració comarcal; tot allò sense perjudici dels drets i les facultats d'audiència i informació reconeguts als/les treballadors/es als articles 40, 41 i 64.1 de l'Estatut dels Treballadors (mobilitat geogràfica, modificacions substancials de les condicions de treball i competències del Comitè d'Empresa), i la resta de normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.
2. En relació a l'organització del treball els representants dels treballadors podran:
- Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- Traslladar a la Comissió paritària els suggeriments que en aquest sentit li siguin comunicats pels seus representats.
- La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació, optimització i millora de mètodes i serveis.

Capítol IV. Promoció i selecció

Artícle 15. Cobertura provisional de llocs de treball
La cobertura provisional dels llocs de treball que han quedat vacants, o bé en aquells on els titulars es trobin en una situació de suspensió de contracte amb reserva del lloc de treball, o en situació similar que els obliga a absentar-se de la feina en un termini prolongat de temps, es farà per mitjà d'un concurs de mèrits entre el personal que compleixi els requisits per la plaça laboral a ocupar provisionalment.
Aquesta cobertura serà preceptiva quan les necessitats del servei així ho requereixin, i la Gerència així ho determini.
En el supòsit que es tracti de cobrir temporalment llocs de treball de categoria superior (i sempre que es compleixin els requisits per ocupar-los), no es podrà superar el termini de 6 mesos durant 1 any, o 8 mesos per 2 anys. Durant aquest temps la persona que ocupi aquest lloc de treball percebrà la compensació econòmica d'acord amb les noves responsabilitats, que en tot cas que serà la diferència retributiva entre la nova categoria professional i l'assumida amb anterioritat.
En el supòsit que el Consell Comarcal del Baix Camp hagi d'assumir noves tasques i/o funcions i calgui destinar un/a treballador/a de l'ens en l'exercici d'aquelles, es farà un concurs de mèrits per assignar-les temporalment, i s'haurà de preveure la provisió d'un lloc de treball de nova creació per la cobertura definitiva.
En qualsevol cas, es respectarà l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
En relació a treballs de categoria inferior, si per necessitats imprevisibles de l'activitat pròpia de l'administració, al Consell Comarcal li calgués destinar un empleat a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la que té, es mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.
Aquesta situació no podrà excedir del període estrictament necessari per cobrir l'eventualitat que ha produït la situació que, en cap cas, podrà superar el període de 6 mesos en un any o vuit mesos durant el termini de dos anys. Si, per les circumstàncies concretes de cada cas, la situació tendeix a consolidar-se, el Consell haurà d'adoptar les mesures oportunes per tal de restablir el treballador afectat al seu lloc de treball habitual.

Artícle 16. Plantilla i relació de llocs de treball
1. La plantilla del personal al servei del Consell Comarcal ha de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i ha de contenir la totalitat de les places de personal laboral als efectes de la seva quantificació pressupostària.
2. D'acord amb el que disposa el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals i l'article 74 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP), el Consell Comarcal del Baix Camp elabora anualment la relació de llocs de treball.
3. L'elaboració de la relació de llocs de treball s'ha d'ajustar a criteris de racionalitat, economia i eficàcia. Per a la seva justificació s'han d'incorporar en aquestes relacions els documents següents:
a) L'estudi justificatiu de l'estructura administrativa o el seu organigrama funcional.
b) La definició de cada lloc o grup de llocs de treball atenent, en tot cas, els criteris de titulació, especialització, responsabilitat, comandament, esforç, dificultat, dedicació, incompatibilitat, perillositat i penositat.
4. Per cada tipus de lloc de treball, ha de comprendre: a) La denominació del lloc de treball b) Els grups de classificació professional c) Els cossos o escales d) Els sistemes de provisió e) Les retribucions complementàries.
La modificació de la relació de llocs de treball s'ha de justificar mitjançant la memòria que acrediti les circumstàncies i, si s'escau, la definició dels llocs de què es tracti.
La relació de llocs de treball l'ha d'aprovar el ple de la corporació i serà revisada anualment. Igualment, el mateix òrgan ha d'aprovar les modificacions que es produeixin.

CIE: BOPT-I-2016-06693

La relació de llocs de treball és pública i pot ser consultada en períodes d'exposició pública del pressupost anual o de les seves modificacions

Artícle 17. Promoció
1. 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.
2. Tots els treballadors/es del Consell Comarcal podran accedir a les places que hagin estat convocades per a ser proveïdes per promoció interna, sempre i quan acreditin la titulació requerida per ocupar aquest lloc de treball.
3. No obstant això, per a la cobertura de places mitjançant promoció interna per als grups professionals C1 i C2 serà assimilable la titulació requerida el fet d'acreditar la capacitat provada per al lloc de treball, mitjançant el desenvolupament de tasques de categoria inferior a l'ofertada durant un període mínim de 5 anys.
4. En l'oferta d'ocupació pública s'hauria de reservar una quota no inferior al 5% de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les definides a l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 5/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sense que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al 2% dels efectius totals en cada Administració Pública.

Artícle 18. Selecció
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.
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.
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.
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.
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 de 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.

Artícle 19. Preavís de cessament
Quan el treballador desitgi posar fi voluntàriament a la seva relació de treball, haurà de donar un preavís mínim de:
Tècnics: 1 mes
Personal qualificat, administratiu i no qualificat: 15 dies
L'incompliment del termini de preavís comportarà una deducció de la liquidació equivalent a la remuneració corresponent als dies que s'hagin deixat de pre avisar.
La comunicació de cessament s'haurà de realitzar mitjançant escrit dirigit a la Presidència del Consell Comarcal.
Així mateix, si la durada del contracte de treball de durada determinada ha estat superior a un any, l'empresa està obligada a notificar al treballador la finalització del mateix amb un preavís mínim de 15 dies. L'incompliment d'aquest termini de preavís comportarà que l'empresa hagi d'abonar al treballador la remuneració corresponent als dies que s'hagin deixat de pre avisar.

Artícle 20. Període de prova
Tot el personal afectat pel present conveni quedarà sotmès a un període de prova segons els criteris temporals següents.
Grup A1 i A2: 4 mesos
Resta de grups 1 mes
El pacte sobre el període de prova constarà per escrit en el corresponent contracte de treball.

Capítol V. Classificació professional

Artícle 21. Classificació professional
1. La classificació del personal té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

CIE: BOPT-I-2016-06693

2. En matèria de classificació del personal cal atenir-se al que disposa l'article 76, la disposició transitòria 3a i la disposició addicional 6a de l'EBEP, al Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, i allò pactat en aquest Conveni.
3. En virtut de la tasca a realitzar, el contracte ha de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions a desenvolupar. Aquests coneixements i experiències necessàries es valoraran com a mínims, podent ésser en tot cas, superiors als exigits per integrar cada grup professional.
S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements i experiència exigits per al seu ingrés:
Grup A: dividit en dos subgrups
A1 títol universitari de grau superior, llicenciat o doctor
A2 títol universitari de grau mitjà
Grup B: s'exigeix tenir el títol de tècnic superior
Grup C: dividit en dos subgrups
C1 títol de batxiller, formació professional de grau mig o equivalent (administratius i personal especialitzat)
C2 títol d'ESO (auxiliars administratius i personal especialitzat)
AP. Agrupacions professionals a què fa referència la Disp. Add. 6a de l'EBEP.

Capítol VI. Formació

Artícle 22. Formació professional
1. D'acord amb l'article 14.g) de l'EBEP, el Consell Comarcal promourà l'assistència del personal a tota mena de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Aquesta formació haurà de comptar amb l'autorització de la Gerència.
2. S'estableixen dues vies de formació professional i reciclatge:
a) A instància del Consell Comarcal
b) A instància del treballador
3. Quan el curs sigui a instància del treballador i el Consell Comarcal ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-ne l'assistència.
Les hores lectives que siguin fora de l'horari laboral del treballador no serviran per compensar o complementar la dedicació setmanal de 37,5 hores, ni generaran dret a hores extraordinàries.
4. Tant en un cas com l'altre, es fixen els següents límits:
- Quan el curs sigui a instància del CC, aquest es farà càrrec del 100% del cost, i el personal tindrà dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó del servei.
- El Consell Comarcal valorarà i en el seu cas, autoritzarà un màxim de 100 hores anuals lectives en hores laborables per a cada treballador.
- El Consell Comarcal valorarà i decidirà pagar les despeses de matrícula, dietes i quilometratge fins a un màxim de 350 euros anuals per persona. Aquesta quantia, inclourà en tot cas, totes les despeses que puguin derivar-se de la realització del curs que s'autoritzi.
- Així mateix, aquesta quantia es podrà veure incrementada fins a un màxim de 400 euros anuals per persona sempre i quan una part de la despesa hagi estat destinada a realitzar un curs a instància del CCBC.
- Els cursos realitzats a instància del CCBC fets fora de l'horari laboral es compensaran les hores realitzades.

5. En el pressupost de despeses de cada exercici s'habilitarà una partida destinada a cobrir aquestes despeses de formació.
De mutu acord es contempla la possibilitat d'estudiar l'acumulació d'hores de formació en el cas que l'any anterior no s'hagués esgotat, i en tant en quant la formació a realitzar sigui de caràcter essencial per als serveis del Consell Comarcal.
6. Serà competència de la Comissió Paritària del Conveni el seguiment de la Formació Professional.
7. En el cas que dos o més treballadors pertanyents al mateix departament sol·licitin la realització d'un mateix curs, o de diferents cursos, però que coincideixin en l'horari, es garantiran els serveis necessaris d'atenció al públic.
8. La preferència per fer cursos de perfeccionament s'estableix de la manera següent:
- Tindrà preferència la persona que faci el curs que estigui més relacionat amb el seu lloc de treball.
- Tindrà preferència la persona que hagi realitzat menys cursos.
- Tindrà preferència la persona que faci més temps que no n'hagi fet cap.
- Tindrà preferència la persona amb més antiguitat.

CIE: BOPT-I-2016-06693

9. Abans de l'inici de cada curs, es donarà compte a l'empresa amb antelació suficient, de les sol·licituds per a la realització de qualsevol dels cursos de formació per tal de realitzar el corresponent seguiment de les sol·licituds i si s'escau, fer la selecció corresponent segons els criteris mencionats.
10. En qualsevol del casos, els treballadors hauran d'acreditar haver obtingut el certificat d'aprofitament del curs, xerrada o ponència realitzada, o subsidiàriament en cas de no haver-hi, la corresponent certificació d'assistència. Per tant, en cas de no aportar-ho o no superar el curs, el treballador assumirà l'obligació del pagament íntegre del mateix.

Capítol VII- Condicions econòmiques

Artícle 23. Drets Retributius
Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries del personal, així com els increments de la massa salarial, s'han de fixar en els pressupostos anuals, que incorporaran la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball.
1. Retribucions bàsiques
Es fixen a la llei de pressupostos i estan integrades únicament i exclusivament per:
El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
Els triennis, que es defineixen en l'article 25 d'aquest conveni.
2. Retribucions complementàries
Corresponen al que retribueix les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits. La quantia i estructura de les retribucions complementàries s'han d'establir atenent, entre altres, els factors següents:
a) Complement destí: La progressió assolida pel treballador dintre de l'administració.
b) Complement específic: L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.
   - El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el treballador desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts
   - Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball
c) Complement de productivitat
El complement de productivitat destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, i l'interès o iniciativa amb què el/la treballador/a desenvolupi el seu treball.
3. Pagues Extraordinàries
Es pagaran dues pagues extraordinàries en la quantia d'una mensualitat de salari brut real (salari base i els complements que en cada cas pertoquin), durant els mesos de juny i desembre, respectivament.
Ambdues gratificacions s'abonaran en proporció al temps treballat a l'empresa, essent el còmput del seu meritament:
Paga de juny: Des de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig de l'any en curs, o en el seu defecte, la part proporcional que s'hagi treballat.
Paga de Nadal: Des de l'1 de juny al 30 de novembre de l'any en curs, o en el seu defecte, la part proporcional que s'hagi treballat.
4. Indemnitzacions
El personal percebrà les indemnitzacions corresponents per raó del serveis.

Artícle 23 (bis). Adequació de l'estructura retributiva
Un cop aprovat aquest conveni, la comissió paritària establirà un calendari per dur a terme l'aplicació i regularització de l'estructura salarial regulada en aquest article, amb l'objectiu que es pugui fer efectiva el dia 1-01-2017 la seva aplicació.
Atenent a l'equiparació en còmput general que s'ha efectuat a la normativa específica del personal Funcionari, i en tant en quant, es veuran modificats els sistemes retributius i quanties específiques de tots els conceptes, es garantirà en còmput anual les retribucions brutes que cada treballador tingui reconegudes en el moment en què s'efectuï l'adequació i equiparació retributiva.
El complement específic englobarà el salari garantit, atenent a les condicions que s'han generat en cada lloc de treball.

Artícle 24. Indemnitzacions
1. Quan un treballador s'hagi de desplaçar fora de la localitat on estigui ubicat el seu lloc de treball, ja sigui per necessitat del servei o per altres circumstàncies aprovades per l'òrgan competent del Consell Comarcal, i el desplaçament el realitzi utilitzant el seu vehicle propi, s'estableixen unes indemnitzacions per quilòmetre realitzat:
a) a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni i fins 31/12/2016: 0,25 euros/km
b) per l'any 2017: 0,28 euros/km
c) per l'any 2018 i següents: 0,30 euros/km

CIE: BOPT-I-2016-06693

L'increment escalonat d'aquestes indemnitzacions ve a subsanar i rescabalar, a més de la despesa pròpia de carburant i el desgast de vehicle, les possibles despeses de reparacions extraordinàries que els vehicles personals puguin sofrir a causa de sinistres produïts durant els desplaçaments realitzats durant la jornada laboral.
Així mateix, s'abonarà l'import de les despeses d'autopista, quan sigui adient per al desplaçament. No obstant això, quan el trajecte ho permeti, s'utilitzarà preferentment el transport públic i, en aquest cas, s'abonarà l'import del bitllet.
2. Els treballadors, sigui quina sigui la seva categoria professional, també rebran les indemnitzacions que corresponguin quan per motius de feina hagin realitzat despeses d'allotjament i manutenció.
Totes les despeses s'hauran d'acreditar documentalment davant la intervenció del Consell per validar i autoritzar la seva indemnització.
3. Serà preceptiu que el treballador, mensualment, faciliti de forma clara i concisa, una relació de les despeses que hagi hagut de suportar, justificant altrament cadascuna d'elles
4. Ús del vehicle propi: en els casos de sinistre en el vehicle propi utilitzat per realitzar serveis del Consell Comarcal, aquest es podrà fer càrrec, previ aprovació per la Gerència, d'alguna de les despeses corresponents a les reparacions del vehicle, sempre que aquest sinistre es pugui acreditar i sempre que l'assegurança del vehicle no ho cobreixi.

Artícle 25. Antiguitat
El personal del Consell Comarcal que acrediti un mínim de 3 anys treballats, tindrà dret a la percepció de Triennis en concepte d'antiguitat com a retribució bàsica.
La seva quantia serà la que es determini per a cada subgrup o grup de classificació professional en els pressupostos generals de l'Estat de cada any.
El Consell reconeixerà els triennis acumulats pels treballadors en relació als serveis prestats a altres Administracions públiques d'acord amb el que es disposa a l'article 25.2 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, EBEP i la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública, desenvolupat per el Reial Decret 1461/1982.

Artícle 26. Complement ExAntiguitat
Arrel de l'equiparació que s'ha efectuat en aquest conveni en relació a la normativa específica del personal Funcionari, s'ha reduït molt considerablement les quanties que fins ara es venien percebent en concepte "d'Antiguitat" i per cada trienni devengat.
Les condicions aplicables en relació a l'antiguitat que fins ara tenien reconeguts el personal laboral a 31/12/2016 que presten serveis a la firma del present conveni, són considerades com a condició més beneficiosa en tant en quan van ser contractualitzades en l'inici de la seva relació laboral, formant part de les seves condicions pactades.
Per tant, tot el personal laboral que estigui percebent antiguitat a la signatura del present conveni, se li garantirà, la quantia d'antiguitat que en còmput anual li hagués correspost en referència el que es disposa en l'article 27 del Conveni Col·lectiu pel Personal Laboral del Consell Comarcal del Baix Camp dels anys 2009-2011, calculat sobre el salari base que es percebi a 31/12/2016.
La diferencia anual que es generi de l'anterior càlcul es percebrà en el concepte "ExAntiguitat" i per 14 pagues anuals.
Així mateix, i arribat el venciment del vuitè trienni, el concepte "Exantiguitat" s'anirà absorbint i compensant amb els naixements dels nous triennis que es generin en relació a l'article 25 d'aquest Conveni Col·lectiu.
Aquesta garantia no suposa un increment de la massa salarial respecte a les limitacions econòmiques Pressupostàries Establertes.

Artícle 27. Hores extraordinàries
1. S'entendrà com a hora extraordinària cada hora de treball que, prèvia l'autorització de la gerència, es realitzi fora de la jornada ordinària de treball.
2. El número màxim d'hores extraordinàries que podrà realitzar tot treballador quedarà fixat a partir de la normativa laboral, vigent en cada moment.
3. De forma preferent i per mutu acord entre el Consell i l'empleat, les hores extraordinàries realitzades de dilluns a divendres, es compensaran amb temps de repòs, a raó d'1.5h normals de treball.
Les que es realitzin en cap de setmana, festiu o horari nocturn (de 22h a 6h), es compensaran amb temps de repòs a raó de 1.75h normals de treball.
Dita compensació haurà de fer-se efectiva en un termini màxim de 4 mesos des de la seva execució.
4. Com a criteri general, es prohibeix l'acumulació en la compensació de les hores extres a fi de poder gaudir-ne de forma conjunta amb el període de vacances o d'assumptes propis que disposi el treballador.
5. S'entendrà que els desplaçaments necessaris per assistir al centre de treball pertinent o el temps de descans entre jornada i jornada quan el treballador es trobi fora del seu domicili, no es consideraran en cap cas com a hores extraordinàries, no essent per tant exigible la seva compensació o abonament.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Capítol VIII -Permisos i llicències

Article 28. Llicències i Permisos retribuïts

Tot el personal laboral al servei del Consell tindrà dret al següent conjunt de llicències i permisos de caràcter retribuït, si avisen amb la deguda antelació i amb justificació:

a) Per mort, accident, o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat de residència, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent del domicili de residència del treballador.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat de residència i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent del domicili de residència del treballador.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, un cop valorats i autoritzats per la Gerència, es podran ampliar aquests permisos.

En els casos d'hospitalització, no serà imprescindible que els dies es gaudeixin de forma consecutiva, podent acordar amb la Gerència el seu gaudi fraccionat.

Als efectes del que es preveu en aquest permís, tindran la consideració de malalties greus les que es recullen en l'annex de malalties greus del RD 1148/2011 de 29 de juliol, o a la norma que en cada moment actualitzi aquest llistat.

b) Per traslladar-se de domicili: fins un màxim de quatre dies naturals.

c) Per exercir funcions sindicals el personal disposarà de permís per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que la normativa i el present conveni determinin.

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

e) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del lloc de treball per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, prèvia la comunicació i justificació de la necessitat de realitzar aquestes activitats durant la jornada de treball.

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

Altrament, se'ls hi concedirà un permís de 2 dies retribuïts en cas de convalescència, quan així ho requereixin. La concessió d'aquest permís quedarà limitada a un màxim de 12 dies durant l'embaràs.

f) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, dels quals es relacionen els següents a títol d'exemple:

- Visites i/o proves mèdiques personals
- Sufragi actiu i participació en meses electorals
- Participació en processos electorals per a òrgans de representació unitària
- Intervenció com a membre d'un jurat
- Tramitació DNI, NIE, Passaport.
- Compareixença com a part demandant en un procés o com testimoni en judici
- Exercici d'un càrrec públic
- Deures de conciliació familiar i laboral que afectin directament als familiars de primer grau del treballador/a: assistències a tutories, acompanyament als metges o proves mèdiques, tràmits administratius de matrícules en centres oficials.

Aquesta relació es determina a títol d'exemple, per tant, la sol·licitud per part del personal d'algun permís que fora inherent a un deure de inexcusable de caràcter públic i personal, haurà de quedar degudament inclòs en aquest apartat. En cas de dubte, serà consultada de forma urgent la comissió paritària del conveni.

g) Tot el personal laboral tindrà dret a gaudir anualment de sis dies de permís per assumptes personals, o la part proporcional al temps treballat. Tot i això, el dret a aquest gaudiment serà de sis dies de permís o la part proporcional corresponent al temps treballat durant l'any natural, dels quals es faculta als treballadors poder desglossar un dels sis dies, en fraccions mínimes de 30 minuts. En cas d'optar per aquesta última opció, el seu desglòs quedarà supeditat a la supervisió prèvia de la Gerència.

Aquest permís es podrà obtenir prèvia l'autorització de l'òrgan competent i sense necessitat de justificació. Altrament es fixa com a criteri general, el gaudiment de 3 dies consecutius en concepte de permís per assumptes propis, no podent ésser en cap cas acumulable a les vacances. Tot i això, l'empresa podrà excepcionar aquesta norma quan així ho cregui convenient.

a) El seu període de gaudiment s'estableix entre l'1 de gener i el 31 de gener de l'any següent.

b) En els casos de baixa per maternitat, els assumptes propis que hagin quedat pendents, es podran gaudir després de la baixa, tot i estar fora de l'any natural que li pertoca.

CIE: BOPT-I-2016-06693

c) La petició de permís per assumptes personals caldrà fer-la normalment amb una anticipació mínima de cinc dies laborals respecte a la del primer dia sol·licitat.
d) La concessió d'aquests dies de permís es subordinarà a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir la prestació del servei sense danys a terceres persones o a la pròpia organització.
L'òrgan competent del Consell Comarcal, en casos excepcionals i degudament justificats, podrà autoritzar que es gaudeixin els dies d'assumptes propis de manera diferent a la que es fixa en aquest article.
h) Per matrimoni, quinze dies naturals. Així mateix, serà extensible a les parelles de fet que reuneixin els requisits establerts a la Llei d'Unions Estables de Parella- Llei 10/1998, de 15 de juliol (DOGC 23 de juliol de 1998).
Aquest permís es pot arribar a gaudir dins del termini de 3 mesos a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.
Per tal que concorri el dret a gaudir d'aquesta llicència més d'una vegada, resultarà com a requisit imprescindible acreditar mitjançant document públic o resolució judicial el cessament de la convivència amb l'anterior parella així com el compliment del termini de convivència de l'art. 1 de la Llei 10/1998 amb la nova parella.
i) Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia (si coincideix en dia feiner), ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

S'estableixen els següents permisos retribuïts per conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

1. Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

L'empleat públic també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

2. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

3. En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.
b) No obstant el que disposa la lletra a, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.
c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

4. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant pre adoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.
b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix la lletra a o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.
c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

CIE: BOPT-I-2016-06693

5. Permís de paternitat
El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, dels quals 15 dies són a càrrec de l'empresa i 13 dies a càrrec de l'INSS.
El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.
El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.
No es requisit que l'altre progenitor o progenitora treballi.
6. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.
Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.
En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per la mare.
Quan el nadó prematur resti hospitalitzat a continuació del part, s'amplia el permís tants dies com duri l'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes addicionals. Aquest permís s'inicia a partir de l'acabament del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.
7. Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.
S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial als quals treballadors s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.
En els casos en què la concessió de la llicència al treballador/a, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.
8. Permís per raó de violència de gènere sobre la dona: les faltes d'assistència de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.
9. En tot allò no previst expressament en el present article, s'estarà a allò disposat al capítol V de la Llei 7/2007 de 12 d'abril –EBEP-, i a 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, "Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes" i subsidiàriament d'acord amb l'article 37.3 del Estatut dels Treballadors

Artícle 29. Reducció de jornada
1. Requisits de concessió
a) Les reduccions de jornada establertes per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament de la reducció (art. 23 de la Llei 8/2006).
b) No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim (art. 23 de la Llei 8/2006).
2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució
2.1. Els empleats poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.
2.2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.
2.3. 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.

CIE: BOPT-I-2016-06693

3. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
3.1. 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.
3.2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.
4. En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o pre adoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís.
5. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.
Les persones a les quals poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Aquest permís es podrà gaudir de forma compactada, durant el primer any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del
finiment d'aquest permís.
En cas que es gaudeixi de forma compactada, el/la treballador/a haurà de realitzar al finiment de la compactació la jornada sencera fins que es compleixi l'any des del finiment del permís maternal, l'adopció, acolliment o paternitat, amb la percepció del 80% o 60% de les retribucions.
El gaudiment de forma compactada d'aquesta reducció, no eximeix que l'interessat pugui optar per una nova reducció de la seva jornada per a la guarda legal.
6. Els treballadors amb jornada setmanal completa podran gaudir d'una reducció de la jornada laboral fins a un màxim del 30%, amb la corresponent reducció de sou, per facilitar el seu accés a cursos de formació o reciclatge.
La petició haurà de formular-se amb una antelació mínima d'un mes i la seva concessió restarà subordinada a les necessitats del servei.
Aquesta reducció de jornada no podrà ser superior a la durada del curs escolar i es podrà gaudir durant un període màxim de 3 anys.
7. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.
8. Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.
Té el mateix dret l'empleat que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
9. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.
10. Reducció de jornada per interès particular, es permetrà una reducció de fins a un màxim d'un terç de la jornada, amb la corresponent reducció de salari, a tots els empleats que ho sol·licitin, tenint en compte les necessitats dels servei.
11. Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, l'empleat té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.
12. Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució,

CIE: BOPT-I-2016-06693

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 l'Administració pública competent en cada cas.
13. En tot allò no previst expressament en el present article, s'estarà a allò disposat al capítol V de la Llei 7/2007 de 12 d'abril –EBEP-, i a 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, "Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes" i subsidiàriament d'acord amb l'article 37.3 del Estatut dels Treballadors.

Artícle 30. Permisos i llicències no retribuïdes
Es podran concedir llicències, no retribuïdes, sempre que la seva duració acumulada no superi els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència, que haurà de ser sol·licitada amb dos mesos d'antelació, es subordinarà a les necessitats del servei.
1. Permís sense retribució per a atendre un familiar
Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
2. Permisos de flexibilitat horària recuperable
Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents de segon grau de consanguinitat o afinitat.
El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Artícle 31. Excedències
Les sol·licituds d'excedència s'hauran de sol·licitar per escrit a la Gerència del Consell Comarcal, amb un termini de 30 dies de la seva efectivitat. Quan el treballador sol·liciti el reingrés ho haurà de fer en un termini mínim de 30 dies abans que l'excedència finalitzi.
La concessió de l'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
Les excedències que es podran optar d'acord amb les següents modalitats:
a) Excedència Voluntària:
Podrà ser sol·licitada pel treballador indefinit fix amb una antiguitat a l'empresa com a mínim de 1 any.
El qui es trobi en situació d'excedència voluntària o d'interès particular no meritarà retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes de ascensos, triennis i drets en el règim de seguretat social.
L'excedent mantindrà la reserva del seu lloc de treball durant 5 anys, posteriorment aquesta reserva quedarà limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
El treballador que esdevingui indefinit no fix, podrà sol·licitar aquesta excedència fins a un màxim de 5 anys.
b) Excedència Forçosa:
Es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.
S'estarà al que es disposa en l'article 87 de l'EBEP.
c) Excedència voluntària per manteniment de la convivència:
Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als treballadors, el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable, ni comporta reserva del lloc de treball.
d) Excedència per a tenir cura d'un fill o filla i familiars
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.
L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Aquesta excedències tenen té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
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 fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors. Ara bé, si dos o més treballadors del Consell Comarcal generen aquest dret pel mateix subjecte causant, se'n podrà limitar l'exercici simultani.
Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència suposarà, si és el cas, la fi de la que es venia gaudint.
El personal que es trobi en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.
e) Excedència voluntària per violència de gènere
Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.
Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.
Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
f) Excedència per exercir funcions sindicals
Els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del càrrec representatiu. Aquest treballador conserva només el dret preferent al reingrés en les vacants de igual o similar categoria a la seva, que hi haguessin o es produïssin en l'empresa.
g) Excedència per serveis especials: en aquests casos s'estarà al que es disposa en l'article 87 de l'EBEP.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Artícle 32. Règim disciplinari
Els/les treballadors/es podran ser sancionats per la corporació pels motius i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

Artícle 33. Faltes lleus
Es consideraran faltes lleus:
1. La incorrecció amb el públic, amb els companys/es o subordinats/es.
2. El retard, la negligència i el descuit en el compliment de la feina.
3. Una falta de puntualitat injustificada superior a 15 minuts en el lloc de treball, sense perjudici de considerar igualment falta lleu la reiteració de faltes de puntualitat inferiors al termini de 15 minuts, computables en el termini d'un mes natural.
4. La falta d'assistència injustificada d'un dia en el termini d'un mes.
5. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada sempre i quan no es demostri la impossibilitat de fer-ho.
6. El descuit que sigui de danys en la conservació dels locals, materials i documents de treball.
7. No remetre en el termini màxim de cinc dies, la baixa per malaltia, o no cursar els successius informes de confirmació de baixa.
8. La permuta de torns, llocs, etc., sense l'autorització corresponent, sempre que aquest fet no sigui cap risc o perjudici per al treball.
9. No comunicar les dades necessàries per a la Seguretat Social.
10. L'abandonament del lloc de forma injustificada, quan no es causi perjudici al treball.

Artícle 34. Faltes greus
Es consideren faltes greus:
1. La falta de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, subordinats/des i companys/es.
2. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin perjudicis greus.

CIE: BOPT-I-2016-06693

3. La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
4. L'incompliment de les mesures de seguretat i higiene en el treball si d'aquest fet no es deriva cap risc per a la salut i integritat física del treballador/a o terceres persones.
5. La falta d'assistència injustificada al treball de fins a tres dies en el període d'un mes natural.
6. Dues faltes de puntualitat superiors a 15 minuts computables en un mes natural o l'excessiva reiteració de faltes de puntualitat inferior al termini de 15 minuts.
7. La simulació de malaltia o accident o el seu maliciós agreujament.
8. No enregistrar de forma reiterada el control d'entrada, sortida o presència, sempre que així estigui establert.
9. Falsejar la realitat amb ocasió de permisos, excedències i reducció de jornada, o proporcionar informació falsa en relació al treball.
10. La negligència que pugui causar danys greus als locals, material o documents.
11. Incompliments dels termes o disposicions legals de procediment en matèria d'incompatibilitats.
12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, d'igual o diferent naturalesa.

Artícle 35. Faltes molt greus
Es consideraran faltes molt greus:
1. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i també qualsevol acció constituïda de delicte dolós.
2. La negativa a complir les ordres relatives al lloc que el treballador/a tingui assignades.
3. Falsejar de forma voluntària informacions relatives al treball.
4. Les faltes d'assistència injustificades al treball produïdes durant més de tres dies en el període d'un mes.
5. Tres o més faltes de puntualitat superiors a 15 minuts, no justificades, produïdes durant un mes natural.
6. L'embriaguesa o toxicomania habituals, si repercuteixen negativament en el treball.
7. L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades sense haver sol·licitat l'autorització de comptabilitat oportuna.
8. Causar danys greus de forma voluntària i premeditada, a locals, materials i documents.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual del treball.
10. La reincidència en la comissió de faltes lleus o greus, d'igual o diferent naturalesa, dins el període de sis mesos, sempre que s'hagin produït sancions fermes.
11. L'assetjament sexual, tant de paraula com físic, per part dels superiors envers els seus subordinats o entre els mateixos companys/es.
12. La violació dels secrets d'obligada reserva als quals, per les circumstàncies de la seva funció, el treballador/a estigui obligat

Artícle 36. Sancions
Les sancions que es podran imposar en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:
1. Per les faltes lleus:
Amonestació per escrit
Suspensió de treball i sou fins a tres dies.
2. Per les faltes greus:
Suspensió de treball i sou fins a trenta dies.
Inhabilitació per a l'ascens o proves selectives per un període de dos anys.
3. Per faltes molt greus:
Suspensió de treball i sou d'un mes i un dia a tres mesos.
Inhabilitació per l'ascens o proves selectives per un període de dos a sis anys.
Acomiadament.
En els casos de l'article 35.6 l'empresa procurarà la rehabilitació del treballador abans d'assumir qualsevol altra mesura.
Les retribucions corresponents al temps real no treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades, podran descomptar-se proporcionalment del sou a percebre sense perjudici de la sanció respectiva aplicable.

Artícle 37. Procediment Sancionador
La facultat d'imposar sancions correspon al president del Consell, les quals seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.
Caldrà instruir un expedient previ en la imposició de sancions amb respecte al principi de contradicció.
Per a la imposició de sancions per faltes lleus, no és obligatòria la instrucció prèvia d'un expedient disciplinari, però és necessari, en tot cas, l'expedient sumari on es dóna audiència a l'afectat.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Quan la direcció del centre tingui coneixement, d'ofici o per denúncia, que un treballador/a hagi comès una acció que pot qualificar-se de falta greu o molt greu i amb greus repercussions per al servei, se li ha d'incoar un expedient disciplinari, que s'ha de substanciar en el termini de 60 dies, en aquest cas s'ha de donar audiència a l'interessat/da i, si s'escau, als representants dels treballadors/es, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de modificació de treball, com a mesura cautelar.
En l'expedient ha de constar:
a) Un informe que ocasioni l'inici de les actuacions
b) Una notificació al treballador/a
c) Un nomenament d'instructor
d) Un plec de càrrecs o una proposta de sobreseïment
e) Un plec de descàrrecs, si s'escau.
f) Un informe dels representants dels treballadors/es, si s'escau.
g) Una proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, el sobreseïment del procediment.
h) La resolució de l'òrgan competent.
Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador/a afectat, el/la qual haurà d'acusar rebuda de la comunicació. En aquesta es farà constar:
a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta
b) Data en que va tenir lloc
c) Referència a l'article i apartat del Reglament 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 pot interposar una reclamació prèvia en via contenciosa laboral.
Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.
Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de sis mesos, en el supòsit que durant aquest període de temps el treballador/a expedientat/da no hagi reincidit en qualsevol altra falta.
Seran criteris que informaran la sanció, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.
Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes respecte de la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.
L'administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, ha d'obrir l'oportuna informació i s'ha d'instruir, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent

Capítol IX. Règim assistencial

Artícle 38. Bestretes
1. Es podran atorgar bestretes de les retribucions íntegres fins a tres mensualitats, les quals es retornaran en un termini màxim de 14 mesos sempre que se'n justifiqui la necessitat i la urgència. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior.
2. Amb aquesta finalitat, els pressupostos anuals del Consell Comarcal establiran una partida per a aquest concepte.

Artícle 39. Dies d'indisposició i Prestacions complementàries per incapacitat temporal
S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut, que no doni lloc a incapacitat temporal.
La durada màxima de la indisposició és fins a 4 dies naturals per any natural, dels quals només 3 podran ser consecutius, i s'ha d'avisar tan aviat com sigui possible, el mateix dia que es produeixi l'absència, a l'àrea de personal, qui ho comunicarà al servei d'adscripció.
Els 4 dies naturals per indisposició no generaran reducció de salari en nòmina.
S'acreditarà mitjançant justificació de presència o document acreditatiu d'atenció mèdica o per mitjà de declaració responsable de la persona interessada.
S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de 2 dies d'indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a incapacitat temporal.
Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia comuna, accident laboral o no laboral i malaltia professional, s'ha de presentar la corresponent baixa mèdica oficial i, quan s'escaigui, els

CIE: BOPT-I-2016-06693

comunicats de confirmació de baixa mèdica. El comunicat d'alta laboral s'ha de presentar el dia de la incorporació a la feina.

Prestacions complementàries per malaltia o accident

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents supòsits i períodes:

1. Per incapacitat laboral derivada de contingències comunes:

Durant els 3 primers dies: es reconeix un complement retributiu fins arribar al 50% de les retribucions que es venien percebent en el mes anterior al de causar-ne la incapacitat.

Des del 4t dia fins al 20è dia: es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, arribi al 75% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat temporal.

A partir del 21è dia i fins al 90è dia: es reconeix el total (100%) de les retribucions bàsiques, de la prestació per fill a càrrec, si escau, i de les retribucions complementàries.

2. Per incapacitat laboral derivada de contingències professionals:

La prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementa des del primer dia fins al 100% de les retribucions que vinguessin corresponent a l'esmentat personal en el mes anterior al de causar la incapacitat.

3. En el cas d'hospitalització:

Quan en consideració a supòsits excepcionals i degudament justificats l'empleat públic inclòs en el Règim General de la Seguretat Social i el personal laboral al seu servei es trobi en les següents situacions d'hospitalització, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització i malalties greus a que fa referència el RD 1148/2011 de 29 de juliol, percebrà un complement des del primer dia de la baixa, de les percepcions de l'entitat gestora fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

4. Així mateix, les empleades públiques víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, i durant un màxim de 180 dies, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions.

La quantia que cal complementar en els esmentats supòsits equivaldrà a la diferència que pugui haver entre la prestació econòmica assignada a l'efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el cent per cent del salari que, en el seu cas, tingui reconegut el treballador, sense que en cap cas pugui excedir del màxim de cotització legalment establert.

Quan un treballador no assistís al treball per Incapacitat Temporal, qualsevol que sigui la seva causa, haurà de presentar a l'empresa el preceptiu certificat oficial mèdic que ho acrediti.

En cas de causar baixa mèdica, serà obligatori que el treballador aporti amb la màxima celeritat possible el comunicat mèdic del serveis oficials que acreditin la seva absència des del primer dia. En qualsevol cas, el termini màxim per a la seva presentació serà de 3 dies des del seu inici.

Artícle 40. Pòlisses d'assegurances

1. El Consell Comarcal subscriurà una pòlissa d'assegurances de responsabilitat civil que cobrirà el pagament de les indemnitzacions que corresponguin en aplicació de la cobertura contractada i dins dels seus límits. El Consell assumirà també les despeses –franquícia- que el personal es vegi obligat a satisfer, llevat dels casos de negligència.

2. Així mateix, la pòlissa inclourà una clàusula on consti que s'assumiran, en els termes contractats, les despeses ocasionades per defensa lletrada del personal derivades d'accions desenvolupades en l'exercici de les seves funcions al servei de la corporació.

Artícle 41. Indemnització per mort o invalidesa parcial o total

El Consell Comarcal formalitzarà una pòlissa d'assegurances col·lectiva d'accidents a favor del treballador o dels seus beneficiaris, que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent derivades ambdues d'accident de treball, amb una indemnització màxima de 100.000 euros en cas de mort i 100.000 euros per invalidesa permanent.

Artícle 42. Aportació anual al Fons Social

Durant la vigència del present Conveni, el Consell Comarcal es compromet a aportar anualment, al fons social una quantitat que en cap cas podrà ser inferior a 70 euros per treballador i any.

En el cas que no s'arribi a esgotar la partida pressupostària anual d'aquest fons social, l'empresa es compromet a repartir de forma proporcional el seu romanent entre tots els treballadors que haguessin justificat la seva despesa.

Aquest Fons Social el percebran els treballadors/es que a 1 de gener de cada any constin com a membre de la plantilla de l'empresa. Així mateix, es fixa que en cas de no fer un ús efectiu d'aquesta aportació, la quantia que resulti restant, quedarà integrada en el Fons Social comú.

Tot i això, es pacta expressament que la seva regulació exhaustiva queda pendent de la constitució d'una Comissió de Seguiment per tal de delimitar els seus extrems.

CIE: BOPT-I-2016-06693

Artícle 43. Dret a la vaga
El Consell Comarcal reconeix el dret a la vaga de conformitat amb el que estableix la Constitució i la legislació vigent.

Artícle 44. Resolució de conflictes
Ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del TLC per a la resolució dels conflictes laborals de tipus col·lectiu o plural que puguin produir-se durant el període de consultes, als que es refereix l'article 82.3 del ET.

Article 45. Assistència jurídica i responsabilitat civil
El Consell Comarcal s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tot el personal que es trobi immers en qualsevol procediment judicial i/o administratiu derivat de la seva tasca pròpia del seu lloc de treball i, es farà càrrec del pagament de les despeses que s'esdevinguin.

Disposició addicional 1a
En compliment del que es disposa en la disposició Add. 14a de l'EBEP, el personal al servei del CCBC, gaudirà de l'ampliació dels dies d'assumptes particulars en funció de l'antiguitat del treballador: 2 dies més al complir el 6è trienni i incrementant-se com a màxim, un dia addicional per cada trienni complert a partir del 8è.

Disposició addicional 2a
En compliment del que es disposa en la disposició Add. 15a de l'EBEP, el personal al servei del CCBC, té dret a gaudir fins a un màxim de 4 dies addicionals de vacances en funció dels serveis prestats, segons l'escala establerta a tal efecte en la disposició addicional tercera del RDL 10/2015:
15 anys de servei: 23 dies hàbils
20 anys de servei: 24 dies hàbils
25 anys de servei: 25 dies hàbils
30 o més anys de servei: 26 dies hàbils

Disposició transitòria 1a
Els canvis normatius, que siguin o no més avantatjosos, que es produeixin durant la vigència d'aquest conveni i afectin al personal funcionari i laboral d'aquest Ens públic i el seu contingut establert, seran d'aplicació previ acord sobre això a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

Disposició transitòria 2a
El dret a la reducció de jornada de treball amb el 100% de la retribució per cura de fill menor d'un any, al que fa referència l'article 24 de la Llei 8/2006, que va quedar en suspensió arrel de l'establert en l'article 97 de la Llei 5/2012, quedarà de nou actiu en el moment que així ho autoritzin les normes i lleis que ho puguin reglamentar. Aquest complement retributiu també es podrà percebre en els casos de adopció i/o acolliment (Art. 29 punt 4 del present conveni).

CIE: BOPT-I-2016-06693