

# Acta del Ple

## Identificació de la sessió

**Sessió:** Sessió plenària del dia 22/12/25

**Ens:** Consell Comarcal de la Conca de Barberà

**Òrgan:** Ple

**Caràcter:** Ordinària

**President/a:** Joan Canela Rios

**Secretari/ària:** Luis Martin Montull

**Dia:** 22 de desembre de 2025

**Hora d'inici:** 19:00

**Hora de finalització:** 19:42

**Lloc:** Sala Noble

## Assistents:

Sr. Marià Gomis Donat (CM)  
Sr. Antoni Anglès Rosich (CM)  
Sr. Moisès Ferrete Bofarull (CM)  
Sr. Josep Jaume Corsellas Corbella (CM)  
Sra. Aina Sendra Contijoch (CM)  
Sra. Sara Janer Ferrando (CM)  
Sra. Núria Forn Rodriguez (CM)  
Sr. Josep M. Vidal Minguella (AM)  
Sra. Maria del Mar Gili Aguila (AM)  
Sr. Oriol Pallissó Balanyà (AM)  
Sr. Ferran Orga Vidal (AM)  
Sra. M.Helena Querol Cortés (AM)  
Sra. M. Victòria Cañis Elices (AM)  
Sr. Jordi Baltà Marimon (AM)  
Sr. Jaume Fornés Tardiu (FIC)  
Sra. Esther Copons Monfort (FIC)  
Sr. Artur Miró Palau (PSC-CP)  
Sra. Maria Carmen Amenos Fabregat (APL)  
Sr. Josep Jaume Mateu Beà (Interventor)  
Sr. Ramon Palou Capdevila (Gerent)

## ACORDS

### ACTA SESSIÓ ANTERIOR

#### 1. SESSIÓ PLENÀRIA DEL DIA 24/11/2025

Sense observacions. S'enten aprovada.

## DACIÓ DE COMPTES DE DECRETS

### 2. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 1377 AL NÚM. 1531 DE 2025

Es dona compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència, del núm. 1377 al núm. 1531 de 2025.

#### Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2025-0001377	18 de novembre de 2025	Medi Ambient	Autorització d'abocament d'aigües residuals a la xarxa de sanejament en alta de l'empresa MAHLE BEHR SPAIN SAU
2025-0001378	18 de novembre de 2025	Turisme	Contractació de publicitat a la revista Cultura i paisatge anunci Conca
2025-0001379	18 de novembre de 2025	Contractació	Adjudicació del contracte del sanejament de desperfectes del centre de transformació a l'EDAR de Montblanc
2025-0001380	19 de novembre de 2025	Recursos Humans	Concessió de mesura de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a la Sra. Elena March San José, funcionària de carrera del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
2025-0001381	19 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Junta de Portaveus del dia 24-11-25'
2025-0001382	19 de novembre de 2025	Contractació	Aprovació de la Memòria tècnica dels treballs de seguretat i salut i del projecte Simplificat d'Estabilització de l'obra "Subministrament a la Conca de Barberà. Conducció Sarra-Forès i ramal Sarra-dipòsit municipal".
2025-0001383	19 de novembre de 2025	Turisme	Aprovació de l'expedient per a la contractació del subministrament i instal·lació i posada en funcionament de 13 estacions de reparació, manteniment i càrrega de bicicletes- Fase 2.
2025-0001384	19 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Junta de Govern del dia 24-11-2025'
2025-0001385	19 de novembre de 2025	Àrea Secretaria	Convocatòria de 'Sessió plenària del dia 24/11/2025'
2025-0001386	19 de novembre de 2025	Arxiu	Adjudicació del contracte de serveis de restauració i sistema de protecció final de documents de l'Arxiu Comarcal
2025-0001387	19 de novembre de 2025	Serveis Socials	Servei d'Ajuda a Domicili
2025-0001388	19 de novembre de 2025	Serveis Socials	Prestació Econòmica d'Urgència Social
2025-0001392	20 de novembre de 2025	Turisme	Autorització, disposició i obligació de despesa de la certificació segona del contracte d'obres d'adequació de l'Alberg Pere el Gran de Santes Creus en eficiència energètica i mediambiental

2025-0001393	20 de novembre de 2025	Serveis Socials	Aprovar l'ordenació del pagament de decret de presidència núm. 1349 /2025
2025-0001395	21 de novembre de 2025	Contractació	Proposta d'adjudicació del servei de presa de mostres i realització d'analiques del dipòsit controlat situat al Centre de Tractament de Residus Municipals de la Conca de Barberà.
2025-0001396	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Pira
2025-0001397	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Blancafort
2025-0001398	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Vimbodí i Poblet
2025-0001399	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Pontils
2025-0001400	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal de l'Ajuntament de Vilanova de Prades
2025-0001401	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Conesa
2025-0001402	21 de novembre de 2025	Ensenyament	Resolució sobre el recurs presentat per la beca menjador, curs escolar 2025-2026
2025-0001403	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'ajuntament de Les Piles
2025-0001404	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Savallà del Comtat
2025-0001405	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Pontils
2025-0001406	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Vallclara
2025-0001407	21 de novembre de 2025	Arxiu	Adjudicació del contracte menor de serveis d'estabilització d'enquadracions i relligat de documents de l'Arxiu Comarcal
2025-0001408	21 de novembre de 2025	Assitència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Conesa
2025-0001409	21 de novembre de 2025	Recursos Humans	Contractació d'un peó per la deixalleria comarcal de l'Espluga de Francolí per substitució d'una baixa laboral per IT mitjançant Borsa de Treball
2025-0001410	21 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses
2025-	21 de novembre	Turisme	Ampliació del termini per l'execució de les obres de construcció d'

0001411	de 2025		estacions d'aparcament i recàrrega per a bicicletes elèctriques
2025-0001412	21 de novembre de 2025	Àrea de Promoció Econòmica	Aprovació del conveni de col·laboració per utilitzar la Borsa de treball de tècnic/a de promoció econòmica, amb caràcter de personal laboral temporal i/o funcionari interí, per a cobrir baixes, nous programes i possibles substitucions tant a l'Organisme Autònom de Desenvolupament com al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, mitjançant concurs-oposició per part del Consorci Leader de Desenvolupament Rural del Camp
2025-0001413	24 de novembre de 2025	Contractació	Incoació de l'expedient de modificació del contracte d'execució de les obres del Projecte del dipòsit comarcal per l'abastament d'aigua en alta a diversos municipis de la Conca de Barberà, adjudicat a l'empresa ARTÍFEX INFRAESTRUCTURAS SL
2025-0001414	24 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovació de les variacions corresponent a les nòmines del mes de novembre de 2025
2025-0001415	24 de novembre de 2025	Contractació	Proposta d'adjudicació del contracte menor de serveis per la redacció d'una memòria tècnica, direcció d'obra i coordinació de seguretat i salut per la substitució del transformador de l'EDAR de Montblanc
2025-0001417	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Prestació econòmica d'urgència social
2025-0001418	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Tancament expedient de risc
2025-0001419	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Tancament expedient de risc
2025-0001420	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Tancament expedient de risc
2025-0001421	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001422	25 de novembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001423	26 de novembre de 2025		Convocatòria de 'Comissió de Seguiment del Projecte d'Abastament d'Aigua, 1-12-2025'
2025-0001424	26 de novembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001425	26 de novembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001426	26 de novembre de 2025	Ensenyament	Aprovació de la bestreta corresponent als 100% dels ajuts de menjadors escolars període setembre-novembre, curs 2025-2026
2025-0001427	26 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovació de la nòmina del personal laboral, eventual i funcionari del Consell Comarcal de la Conca de Barberà corresponent al mes de novembre 2025
2025-0001428	26 de novembre de 2025	Ensenyament	Resolució sobre el recurs presentat per la beca menjador, curs escolar 2025-2026

2025-0001429	26 de novembre de 2025	Ensenyament	Resolució sobre el recurs presentat per la beca menjador, curs escolar 2025-2026
2025-0001430	26 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Ordenació del pagament de les retribucions del personal laboral, eventual i funcionari del CCCB corresponent al mes de novembre 2025
2025-0001431	26 de novembre de 2025	Ensenyament	Resolució sobre el recurs presentat per la beca menjador, curs escolar 2025-2026
2025-0001432	26 de novembre de 2025	Contractació	Contractació per a l'adquisició d'un autocompactador per la planta de compostatge del Centre Comarcal de Tractament de Residus Municipals.
2025-0001433	26 de novembre de 2025	Contractació	Aprovació de la modificació del "Projecte del dipòsit comarcal per l'abastament d'aigua en alta a diversos municipis de la Conca de Barberà"
2025-0001434	26 de novembre de 2025	Àrea de Promoció Econòmica	Conveni de col·laboració i cooperació entre el Consorci Leader de Desenvolupament Rural del Camp i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà per regular la prestació del servei d'assistència informàtica, telecomunicacions i utilització d'espais
2025-0001435	26 de novembre de 2025	Ensenyament	Resolució sobre el recurs presentat per la beca menjador, curs escolar 2025-2026
2025-0001436	26 de novembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Rocafort de Queralt
2025-0001437	26 de novembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Vallfogona de Riucorb
2025-0001438	26 de novembre de 2025		Convocatòria de 'Consell Alcaldesses i Alcaldes 1-12-2025'
2025-0001439	27 de novembre de 2025	Àrea de Promoció Econòmica	Proposta d'inici d'expedient de contractació de subministrament de dues bicicletes elèctriques i complements, actuació inclosa dins el Projecte Pilot Producció Energies Renovables que forma part del projecte "La Conca de Barberà, Territori Rural Intel·ligent" subvencionat pel Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
2025-0001440	27 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovar l'ordenació del pagament del decret de presidència núm. 2025 /1410
2025-0001441	27 de novembre de 2025	Ensenyament	Quinta aprovació de les sol·licituds de compactació de les beques de menjador escolar, curs 2025-2026
2025-0001442	27 de novembre de 2025	Turisme	Aprovació de l'expedient per a la contractació del subministrament i servei de l'edició d'elements d'identitat de marca
2025-0001446	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Modificació d'un servei d'ajuda a domicili
2025-0001447	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-	27 de novembre	Serveis	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària

0001448	de 2025	Socials	
2025-0001449	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001450	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001451	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001452	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001453	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001454	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001455	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001456	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Finalització del Servei de Teleassistència domiciliària
2025-0001457	27 de novembre de 2025	Ensenyament	Aprovar l'ordenació del pagament de decret de presidència núm. 2025-0001426
2025-0001458	28 de novembre de 2025	Turisme	Autorització, disposició i obligació de despesa de la certificació primera del contracte d'obres d'estacions d'aparcament i recàrrega de bicicletes elèctriques
2025-0001461	28 de novembre de 2025	Contractació	Aprovació de l'expedient de contractació "Adquisició d'un autocompactor de residus pel Centre comarcal de tractament de residus municipals"
2025-0001462	28 de novembre de 2025	Contractació	Correcció errada material document adjunt de la Resolució de la Presidència núm 125/1343, Requeriment a la UTE CONCA DE BARBERÀ F1 per a l'execució immediata dels treballs de seguretat i salut, amb advertiment d'execució subsidiària i repercussió de costos.
2025-0001464	01 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Devolució de la fiança dipositada per l'empresa Instal·lacions Industrials Fagom, SL del contracte del servei de redacció d'informes ambientals relacionats amb parcs eòlics, plantes fotovoltaïques i altres instal·lacions anàlogues o complementàries
2025-0001465	01 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Assistència tècnica a l'Ajuntament de Conesa
2025-0001466	01 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Conesa
2025-0001467	01 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Rocafort de Queralt
2025-	01 de desembre	Assistència Tècnica als	Assistència Tècnica Municipal a l'Ajuntament de Les Piles

0001468	de 2025	Municipis	
2025-0001469	01 de desembre de 2025	Recursos Humans	Contractació d'una tècnica mitjà/ana de Joventut, en règim laboral fix, mitjançant concurs oposició, promoció interna, 01.06.03.03
2025-0001470	01 de desembre de 2025	Recursos Humans	Contractació d'una tècnica mitjà/ana de Joventut, en règim laboral fix, mitjançant concurs oposició, promoció interna, 01.06.03.05
2025-0001471	01 de desembre de 2025	Medi Ambient	Adjudicació de la contractació de la Campanya publicitària al Diari Ara – suplement Especial Tardor
2025-0001472	02 de desembre de 2025	Serveis Socials	Tancament expedient de risc
2025-0001473	02 de desembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001474	02 de desembre de 2025	Serveis Socials	Obertura expedient de risc
2025-0001475	02 de desembre de 2025	Contractació	Incoació d'expedient per l'aprovació de la "Memòria tècnica de substitució del transformador al centre de transformació de l'EDAR de Montblanc
2025-0001476	02 de desembre de 2025	Àrea de Promoció Econòmica	Contractació de subministrament de dues bicicletes elèctriques i complements, actuació inclosa dins el Projecte Pilot Producció Energies Renovables que forma part del projecte "La Conca de Barberà, Territori Rural Intel·ligent" subvencionat pel Ministerio para la Transició Ecològica y el Reto Demográfico.
2025-0001477	02 de desembre de 2025	Recursos Humans	Contractació menor del servei de gestió del registre laboral del personal del Consell Comarcal de la Conca de Barberà
2025-0001478	03 de desembre de 2025	Contractació	Aprovació de la modificació del contracte d'execució de les obres del "Projecte del dipòsit comarcal per l'abastament d'aigua en alta a diversos municipis de la Conca de Barberà", adjudicat a l'empresa ARTIFEX INFRAESTRUCTURAS SL
2025-0001479	03 de desembre de 2025	Contractació	Nomenament de secretària accidental per absència del secretari titular des del dia 3 al 5 de desembre 2025
2025-0001480	03 de desembre de 2025	Serveis Socials	Pròrroga del serveis de teleassistència domiciliària per l'any 2026
2025-0001481	04 de desembre de 2025	Contractació	Proposta d'adjudicació del contracte menor de serveis per la redacció d'una memòria tècnica per l'adequació del paviment per al pas de vehicles pesants a l'EDAR de Montblanc
2025-0001482	04 de desembre de 2025	Ensenyament	Resolució dels ajuts per l'assistència a menjadors escolars curs 2025-2026 (6ª resolució)
2025-0001483	04 de desembre de 2025	Contractació	Aprovació de l'inici d'expedient de la modificació de l'ordenança reguladora dels preus públics del Centre comarcal de tractament de residus municipals
2025-0001484	04 de desembre de 2025	Medi Ambient	Adjudicació del contracte menor de subministrament de material divulgatiu campanya educació ambiental
2025-	04 de		Adjudicació del contracte menor de serveis pel taller de benestar

0001489	desembre de 2025	Contractació	emocional i gestió de l'estrés en equips de treball
2025-0001495	05 de desembre de 2025	Recursos Humans	Aprovació de les bases específiques per a l'accés a dues places del grup C1, administratiu/iva, mitjançant concurs oposició, promoció interna
2025-0001496	05 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Retribucions dels representants dels òrgans col·legiats corresponents al mes de novembre de 2025
2025-0001497	09 de desembre de 2025	Serveis Socials	Pròrroga de les prestacions del servei d'ajuda a domicili per a l'any 2026
2025-0001499	10 de desembre de 2025	Joventut	Aprovació del Conveni amb la Fundació Jaume Bofill per al desplegament del Programa Mentora
2025-0001500	10 de desembre de 2025	Contractació	Aprovació de la Memòria tècnica de substitució del transformador del centre de transformació de l'EDAR de Montblanc
2025-0001501	10 de desembre de 2025	Ensenyament	Resolució dels ajuts per l'assistència a menjadors escolars curs 2025-2026 (7ª resolució)
2025-0001502	10 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Iniciació de diversos expedients de concertació de noves operacions de tresoreria necessàries per el proper exercici 2026.
2025-0001503	10 de desembre de 2025	Ensenyament	Sisena aprovació de les sol·licituds de compactació de les beques de menjador escolar, curs 2025-2026
2025-0001504	10 de desembre de 2025	Medi Ambient	Convocatòria de 'Comissió d'Assistència Municipal 15-12-2025'
2025-0001505	10 de desembre de 2025		Convocatòria de 'Comissió Informativa d'Hisenda i Règim Intern de dia 15 de desembre de 2025'
2025-0001509	11 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Modificació de crèdit núm. 5 del pressupost del Consell per transferències vinculades al capítol 1 del pressupost de despeses
2025-0001510	12 de desembre de 2025	Recursos Humans	Nomenament d'un funcionari de carrera d'una plaça d'enginyer superior mitjançant concurs oposició
2025-0001512	12 de desembre de 2025	Serveis Socials	Adjudicació del contracte de serveis d'un equip i tècnic de so i llums per l'obra de teatre i concert de l'acte del Dia Internacional de les Persones Migrants
2025-0001516	12 de desembre de 2025	Serveis Socials	Proposta 'Liquidació del segon semestre de l'aportació econòmica segons conveni en matèria de benestar social, any 2025'
2025-0001520	12 de desembre de 2025	Serveis Socials	Adjudicació del contracte de serveis d'un grup de música pel concert de l'acte del Dia Internacional de les Persones Migrants
2025-0001521	15 de desembre de 2025	Contractació	Adjudicació de llicències de programari BEDEC-TCQ/TCQi a través del Consorci Localret, a l'empresa Institut de Tecnologia de la Construcció de Catalunya
2025-0001522	15 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Adjudicació de llicències de programari Autocad + Revit LT suite a través del Consorci Localret, a l'empresa Autodesk

2025-0001523	15 de desembre de 2025	Contractació	Proposta d'adjudicació del "Subministrament, instal·lació i posada en marxa d'un sistema de digitalització i automatització del control d'entrades i sortides de la planta de compostatge del Centre comarcal de tractament de residus municipals de la Conca de Barberà".
2025-0001524	15 de desembre de 2025	Contractació	Proposta d'inici d'expedient de l'aprovació del projecte de l'obra "Construcció d'una planta de transferència al Centre comarcal de tractament de residus municipals. Obra civil"
2025-0001525	16 de desembre de 2025	Serveis Socials	Adjudicació del Contracte menor pel subministrament de material pel Banc d'Ajuts Tècnics, any 2025
2025-0001527	16 de desembre de 2025	Contractació	PROPOSTA D'APROVACIÓ INICIAL DEL PROJECTE D'EXECUCIÓ DE L'OBRA "CONSTRUCCIÓ D'UNA PLANTA DE TRANSFERÈNCIA AL CENTRE COMARCAL DE TRACTAMENT DE RESIDUS MUNICIPALS. OBRA CIVIL"
2025-0001528	16 de desembre de 2025	Ensenyament	Devolució de la garantia definitiva de l'empresa Cuina i Gestió, SL Servei de menjador escolar
2025-0001529	16 de desembre de 2025	Contractació	Adjudicació del contracte de l'obra de substitució del transformador del centre de transformació de l'EDAR de Montblanc
2025-0001530	16 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovació de la nòmina del personal laboral, eventual i funcionari del Consell Comarcal de la Conca de Barberà corresponent a la paga extra de Nadal de 2025
2025-0001531	16 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Ordenació del pagament de les retribucions del personal laboral, eventual i funcionari del CCCB corresponent a la paga extra de nadal de 2025

### 3. DACIÓ DE COMPTE DELS DECRETS DE LA GERÈNCIA DEL NÚM. 1389 AL NÚM. 1526 DE 2025

Es dona compte, en compliment de l'article 42 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Gerència, del núm. 1389 al núm. 1526 de 2025.

#### Detall dels Decrets

Núm. decret	Data	Unitat	Assumpte
2025-0001389	19 de novembre de 2025	Contractació	Liquidació per la gestió d'aparells elèctrics i electrònics a la comarca octubre del 2025.
2025-0001390	19 de novembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Centre de Gestió Mediambiental SL per la valorització del paper i cartró recollit selectivament a la Conca de Barberà durant el mes d'octubre de 2025.
2025-0001391	20 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses fins a 3.000 €
2025-0001394	21 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovar l'ordenació del pagament del decret de gerència núm. 2025/1391
2025-0001416	24 de novembre de 2025	Contractació	Liquidació d'ingressos a l'Agència Catalana de l'Aigua per la substitució dels suports dels vehiculadors del reactor biològic de l'EDAR de l'Espuga de Francolí
2025-	27 de		Liquidació d'ingressos a l'Agència Catalana de l'Aigua per la redacció de la

0001443	novembre de 2025	Contractació	memòria tècnica per la substitució dels suports dels vehiculadors del reactor biològic de l'EDAR de l'Espluga
2025-0001444	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Liquidació del servei d'ajuda a domicili del mes d'octubre de 2025
2025-0001445	27 de novembre de 2025	Serveis Socials	Liquidació del Servei de teleassistència domiciliària dels mesos de setembre i octubre de 2025.
2025-0001459	28 de novembre de 2025	Contractació	Liquidació d'ingressos a l'Agència Catalana de l'Aigua pel subministrament de tres transformadors d'intensitat a l'EDAR de Montblanc
2025-0001460	28 de novembre de 2025	Àrea Intervenció	Reposició de la bestreta de caixa fixa del Consell Comarcal
2025-0001463	28 de novembre de 2025	Turisme	Liquidació a l'empresa Ecoembalajes España SA corresponent a la recollida selectiva de paper i cartró i envasos de juny a octubre de 2025.
2025-0001485	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació corresponent cànon d'utilització privativa dels terrenys on s'ubica la planta de reciclatge i transferència de runes de l'Espluga de Francolí corresponent al mes d'octubre de 2025.
2025-0001486	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'Ajuntament de Sant Jaume dels Domenys, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025.
2025-0001487	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Grup Nogués 03, SL, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025.
2025-0001488	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació de les vendes al comptat pel tractament de la fracció vegetal i/o compra de compost corresponent al mes d'octubre de 2025.
2025-0001489	04 de desembre de 2025	Contractació	Adjudicació del contracte menor de serveis pel taller de benestar emocional i gestió de l'estrés en equips de treball
2025-0001490	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació al Consell Comarcal de l'Alt Camp, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025
2025-0001491	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació al Consorci per al condicionament i la gestió del Complex de Tractament de Residus de Solius, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025.
2025-0001492	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'Ajuntament de Valls, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025.
2025-0001493	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'Ajuntament de Llorenç del Penedès, corresponent al tractament de la FORM d'octubre de 2025.
2025-0001494	04 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'Ajuntament del Pla de Santa Maria, corresponent al tractament de la FORM del mes d'octubre de 2025.
2025-0001498	09 de desembre de 2025	Informàtica	Aprovació de la liquidació anual de l'aportació econòmica segons conveni dels Ajuntaments de la Comarca pels serveis informàtics 2025
2025-0001506	11 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Autorització, disposició i obligació de despeses fins a 3.000 €

2025-0001507	11 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació d'ingressos a l'Agència Catalana de l'Aigua pel sanejament del centre de transformació de l'EDAR de Montblanc
2025-0001508	11 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació d'ingressos a l'Agència Catalana de l'Aigua pel reforç dels trànex galvanitzats de l'EDAR de Montblanc
2025-0001511	12 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Santos Jorge SA corresponent a la recollida de vidre pla procedent de les deixalleries Comarcals durant el mes de novembre.
2025-0001513	12 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació corresponent al lloguer de la nau del servei de recollida de residus, a l'empresa UTE Conca de Barberà III període novembre 2025.
2025-0001514	12 de desembre de 2025	Àrea de Serveis Interns	Liquidació de diversos preus públics corresponent al mes d'octubre de 2025
2025-0001515	12 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Ecovidrio per la recollida selectiva de vidre del mes de novembre de 2025
2025-0001516	12 de desembre de 2025	Serveis Socials	Proposta 'Liquidació del segon semestre de l'aportació econòmica segons conveni en matèria de benestar social, any 2025'
2025-0001517	12 de desembre de 2025	Àrea Intervenció	Aprovar l'ordenació del pagament del decret de gerència núm. 2025/1506
2025-0001518	12 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Catalana de Tractament d'Olis Residuals SA corresponent a la recollida d'oli mineral procedent de les deixalleries Comarcals.
2025-0001519	12 de desembre de 2025	Contractació	Liquidació a l'empresa Francisco Alberich, SA corresponent a la recollida de ferralla procedent de les deixalleries Comarcals durant el mes de novembre 2025.
2025-0001526	16 de desembre de 2025	Assistència Tècnica als Municipis	Liquidació de treballs tècnics de l'àrea d'Assistència Tècnica Municipal - Abonament liquidació 1195/2025 a l'Ajuntament de Pira

## PROPOSTES

### 4. APROVACIÓ INICIAL DE LA CREACIÓ DE LA TAULA JOVE DE LA CONCA DE BARBERÀ I DEL SEU REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

Aprovat per unanimitat

## Fets

1. L'Àrea de Joventut del Consell Comarcal ha impulsat la creació d'un òrgan consultiu i participatiu en matèria de polítiques de joventut a la comarca, sota la denominació Taula Jove de la Conca de Barberà.
2. D'acord amb els principis establerts a la Llei 4/2010, de 17 de març, de les polítiques de joventut, i al Decret 142/2010, de 19 d'octubre, pel qual s'aprova el Pla Nacional de Joventut de

Catalunya, s'ha considerat oportú constituir aquest espai estable de participació juvenil a escala comarcal.

3. En compliment del que disposa l'article 133.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 49 del Decret legislatiu 2/2003 (TRLMRLC), s'ha dut a terme el tràmit de Consulta Pública Prèvia, mitjançant publicació al tauler d'anuncis i al web institucional del Consell Comarcal, amb una durada de quinze dies hàbils.

4. Transcorregut el termini de consulta, no s'han presentat aportacions ni suggeriments per part de la ciutadania, entitats o agents interessats, fet que s'ha deixat constància mitjançant informe incorporat a l'expedient.

5. S'han emès els informes preceptius:

- Informe tècnic de l'Àrea de Joventut, acreditant la viabilitat i necessitat de l'òrgan.
- Informe jurídic de la Secretaria, que certifica la competència legal i procedimental del Consell Comarcal per a l'aprovació del reglament.

#### Fonaments de dret

- Llei 4/2010, de 17 de març, de les polítiques de joventut, que promou l'existència de mecanismes de participació juvenil.
- Decret 142/2010, de 19 d'octubre, pel qual s'aprova el Pla Nacional de Joventut de Catalunya
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local
- Articles 63 i 49 del TRLMRLC, sobre creació d'òrgans col·legiats.
- Articles 15 a 22 de la Llei 40/2015, reguladors dels òrgans col·legiats.
- Article 133 de la Llei 39/2015, sobre consulta pública prèvia en l'elaboració de normes.

#### En conseqüència, S'ACORDA:

**Primer.** Aprovar la creació de la Taula Jove de la Conca de Barberà com a òrgan assessor i de participació juvenil adscrit al Consell Comarcal, vinculat a l'Àrea de Joventut.

**Segon.** Aprovar inicialment el Reglament de funcionament de la Taula Jove de la Conca de Barberà, que consta com a annex a la present proposta.

**Tercer.** Sotmetre l'acord i el text del Reglament a informació pública per un termini de trenta dies hàbils, mitjançant publicació al Butlletí Oficial de la Província, al tauler d'anuncis i al web institucional del Consell Comarcal, a fi que les persones interessades puguin examinar-lo i formular les al·legacions que considerin oportunes.

**Quart.** En cas que no es presentin al·legacions ni reclamacions durant el període d'informació pública, el Reglament s'entendrà aprovat definitivament sense necessitat de nou acord.

**Cinquè.** Facultar el president del Consell Comarcal per fer les actuacions necessàries per a la constitució efectiva de la Taula Jove, inclosa la designació dels membres d'acord amb els criteris establerts al Reglament.

**Sisè.** Comunicar aquest acord a l'Àrea de Joventut, als municipis de la comarca, als centres educatius i a les entitats juvenils per tal de garantir la màxima difusió i participació.

### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

## **5. APROVACIÓ INICIAL DE LA MODIFICACIÓ DE L'ORDENANÇA REGULADORA DELS PREUS PÚBLICS DEL CENTRE COMARCAL DE TRACTAMENT DE RESIDUS MUNICIPALS**

Aprovat per unanimitat

### **Fets**

1. Mitjançant informe del servei de Medi Ambient de data 3 de desembre de 2025, s'ha posat de manifest la necessitat d'aprovar la modificació de l'Ordenança reguladora dels preus públics del Centre comarcal de tractament de residus municipals, atès que s'han de regularitzar els preus als increments previstos en el tractament dels residus municipals per a l'any 2026.
2. Per Decret de Presidència núm. 1483 de data 4 de desembre, s'ha iniciat l'expedient d'aprovació de l'ordenança.
3. El text de la modificació de l'ordenança consta incorporat a l'expedient.
4. Consta en l'expedient l'estudi de costos que justifica l'increment dels preus públics.
5. Consta en l'expedient l'Informe de Secretaria de conformitat amb l'art. 3 del Reial decret 128 /2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

### **Fonaments de dret**

La potestat per aprovar i modificar ordenances es fonamenta en:

- Article 4.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- Article 8 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- Article 128 i següents de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

- Articles 41 a 47 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Reguladora d'Hisendes Locals, en relació amb la regulació dels preus públics

La competència per modificar aquesta ordenança correspon al Consell Comarcal, d'acord amb les facultats delegades pels ajuntaments de la comarca en matèria de gestió del Centre Comarcal de Tractament de Residus Municipals.

El Ple de la Corporació és l'òrgan competent per aprovar-la, en els termes del que disposa l'art. 22 de la LRBRL.

El quòrum exigít per aprovar-la és de la majoria simple dels membres presents, en els termes del que disposa l'art. 47.1 de la LRBRL, llevat de l'aprovació del Reglament orgànic propi que, tal i com preveu l'art. 47.2.f) de la LRBRL, requereix majoria absoluta.

Els arts. 49 de la LRBRL i 178 del TRLMRLC estableixen el procediment per l'aprovació de les ordenances. En desenvolupament d'aquest es dicten en els arts. 58 a 66 del ROAS.

- Aprovació inicial pel Ple
- Informació pública i audiència als interessats pel termini mínim de 30 dies per la presentació de reclamacions i suggeriments.
- Les entitats locals publicaran, en tot cas, els anuncis d'exposició en el Butlletí Oficial de la Província (BOP), en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), a un dels mitjans de comunicació escrita diària, a la seu electrònica municipal, així com en el portal de transparència de l'ens local.
- En cas de què no s'haguessin presentat reclamacions o suggeriments, s'entendrà definitivament adoptat l'acord fins aleshores provisional.

D'acord amb l'article 66 del ROAS, el text que es modifica de l'ordenança s'ha de publicar al BOP i no entra en vigor fins que s'hi hagi publicat completament el text i hagi transcorregut el termini de quinze dies hàbils previst a l'article 65.2 de la LRBRL. Igualment, s'ha de publicar en el butlletí informatiu comarcal, quan n'hi hagi, inserir-se, en tot cas, en el tauler d'anuncis de la corporació i anunciar al DOGC la referència del BOP en què s'hagi publicat íntegrament el text.

La referència que es fa a la publicació en el tauler d'anuncis de la corporació es pot substituir per la publicació a la seva seu electrònica, d'acord amb el previst en l'art. 58.3 de la Llei 26 /2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

### En conseqüència, S'ACORDA:

**Primer.-** Aprovar inicialment la modificació de l'Ordenança reguladora dels preus públics del Centre comarcal de tractament de residus, el text de la qual és el següent:

*"L'import dels preus públics establerts i que són vigents i d'aplicació, són els que es detallen a continuació:*

CONCEPTE	NIVELL D'IMPROPIES	IMPORT	Variació 25/26
FORM	Del 0%-10%	70,36 €/tona	3%
	Del 11% al 15%	79,33 €/tona	3%
	Del 16% al 20%	87,61 €/tona	3%
	A partir del 20%	98,71 €/tona	3%

A tots aquests preus s'ha d'afegir l'IVA corresponent.

*Aquestes tarifes seran vigents a partir del dia 1 de gener de 2026 i fins que el Ple del Consell Comarcal no n'aprovi la seva modificació."*

**Segon.-** Sotmetre el present acord a informació pública per un termini de 30 dies hàbils, mitjançant anunci que s'exposarà en el BOP, en el DOGC, a un dels mitjans de comunicació escrita diària, a la seu electrònica municipal, així com en el portal de transparència d'aquest Consell Comarcal, a fi que els interessats puguin examinar l'expedient i presentar les reclamacions i suggeriments que estimin oportuns.

El termini d'informació pública començarà a comptar des de l'endemà de la darrera de les publicacions oficials abans esmentades.

**Tercer.-** Finalitzat el termini d'exposició pública, en cas que no es presentin reclamacions o al·legacions, s'entendrà definitivament adoptat l'acord, fins aleshores provisional, sense necessitat de nou acord plenari. En aquest cas, l'acord inicial elevat a definitiu juntament amb el text íntegre de l'ordenança s'han de publicar al BOP i a la seu electrònica del Consell Comarcal.

Aquesta modificació entrarà en vigor una vegada publicada íntegrament i quan hagi transcorregut el termini establert a l'art. 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

#### **Règim de recursos:**

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

## **6. PLA ANUAL DE CONTRACTACIÓ DE L'EXERCICI 2026**

Aprovat per unanimitat

#### **Fets**

1. L'article 28.4 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP) estableix que les entitats del sector públic han de programar l'activitat de contractació pública que han de dur a terme en un exercici pressupostari o períodes pluriennals i han de donar a conèixer el seu pla de contractació anticipadament mitjançant l'anunci d'informació prèvia previst a l'article 134, que almenys reculli els contractes que han de quedar subjectes a una regulació harmonitzada.

2. L'anunci de l'article 134 es limita als contractes subjectes a regulació harmonitzada i únicament pel cas que es pretengui reduir els terminis de presentació d'ofertes.

3. Així mateix, els articles 8.1.f), 12.1 i, específicament, l'article 13.1.c) de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, obliguen a publicar els contractes programats.

4. Aquesta publicació té caràcter obligatori, donat que es va introduir aquesta exigència a l'article 28 de la LCSP per facilitar la concurrència a la licitació pública de les petites i mitjanes empreses i fomentar la competència a través de la publicació anticipada. Una de les eines per

promoure aquesta concurrència en la contractació pública és l'accés, sense costos, a la informació i programació de l'activitat contractual de les administracions públiques, ja que permet a les empreses una major planificació de la seva activitat.

5. Aquesta publicació, a més, constitueix un mecanisme per reforçar la transparència i l'eficiència de l'activitat contractual del sector públic, ja que facilita als òrgans de contractació realitzar una adequada planificació de la seva activitat de contractació i permet evitar tramitacions precipitades d'urgència, ja que els terminis es coneixen per endavant.

6. El Pla anual de contractació del Consell Comarcal de la Conca de Barberà per a l'exercici 2026 recull la relació dels contractes que es preveuen licitar durant aquest any natural, amb les seves dades bàsiques: objecte, tipus, procediment, valor estimat i àrea responsable, a fi que les empreses puguin conèixer anticipadament els contractes que es licitaran i planificar les seves ofertes. El Pla és indicatiu, no obliga a licitar tots els contractes o a fer-ho exactament amb les condicions concretes anunciades.

7. La vigència d'aquest pla és l'any natural, si bé els seus efectes van més enllà d'aquest termini, per aquells contractes que tinguin una vigència pluriennal.

### **Fonaments de dret**

- Article 28 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic (LCSP), per facilitar la concurrència a la licitació pública de les petites i mitjanes empreses i fomentar la competència a través de la publicació anticipada.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

Primer: Aprovar el Pla anual de contractació de la Corporació per a l'exercici 2026, el qual s'adjunta com a Annex I i forma part integrant d'aquest acord.

Segon: Publicar aquest acord en el perfil del contractant de la corporació i a l'apartat de transparència de la pàgina web.

Tercer: Comunicar aquest acord a la Gerència, Secretaria, Intervenció i als caps de les diferents àrees, per al seu coneixement i als efectes oportuns.

### **Règim de recursos:**

Contra la present resolució, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs

## **7. PLA ANUAL NORMATIU 2026**

Aprovat per unanimitat

## Fets

1. Els consells comarcals tenen la competència per aprovar reglaments i normes de caràcter no fiscal necessaris per a la gestió dels serveis supramunicipals, d'acord amb la normativa vigent.
2. La planificació anual dels reglaments i ordenances no fiscals permet garantir la coherència normativa, assegurar una coordinació adequada dels serveis del Consell Comarcal i facilitar la participació i consulta dels municipis i ciutadans en aquelles normes que puguin afectar drets o obligacions.
3. El Pla Anual Normatiu 2026 recull els reglaments i ordenances que el Consell Comarcal preveu elaborar, revisar o actualitzar durant l'any, indicant-ne l'objecte, el tipus i l'àrea responsable.
4. La vigència del Pla s'estén a l'any natural 2026, tot i que els efectes de determinades normes poden prolongar-se en el temps quan tinguin aplicació pluriennal o vigència continuada.

## Fonaments de dret

1. Llei 5/1983, de Comarques de Catalunya, estableix les competències dels Consells Comarcals per aprovar reglaments i normes de caràcter no fiscal.
2. Llei 8/1987, de Bases de Règim Local i Decret legislatiu 2/2003, Text refós de la Llei d'Administració Local de Catalunya, regulen la potestat normativa dels ens locals i comarcals, així com la seva organització i funcionament.
3. Llei 39/2015, arts. 16 i 17., determinen l'obligació de planificar les normes i garanteix la transparència en el seu procés d'elaboració.
4. Llei 19/2013, art. 13.1.c), en la qual s'estableix l'obligació de publicar els plans normatius i assegura l'accés públic a reglaments i ordenances vigents.

## En conseqüència, S'ACORDA:

1. Aprovar el Pla Anual Normatiu 2026, que s'adjunta com a Annex 1 i forma part integrant d'aquest acord.
2. Publicar aquest acord al Portal de Transparència i a la pàgina web del Consell Comarcal, per garantir-ne la màxima difusió i accés públic.
3. Comunicar l'acord a la Gerència, Secretaria, Intervenció i caps de les diferents àrees per al seu coneixement i efectes corresponents.

## Règim de recursos:

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

## 8. INCREMENT RETRIBUTIU DEL 2,5% PER AL PERSONAL LABORAL, EVENTUAL I FUNCIONARI DEL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I DE L'ORGANISME AUTÒNOM DE DESENVOLUPAMENT PER A LES RETRIBUCIONS PERCEBUES A PARTIR DE GENER DE 2025.

Aprovat per unanimitat

### Fets

1. En data 27 de novembre de 2025, el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals UGT i CSIF, van signar "l'Acord Marc per la millora de l'ocupació pública i el servei a la ciutadania". En el seu punt primer s'adopta l'acord que el Govern de l'Estat es compromet amb les organitzacions sindicals signants assolir una millora en les retribucions del personal al serveis de les administracions públiques amb un horitzó temporal fins a 2028.

L'acord estableix un horitzó temporal plurianual, fins al 2028, per garantir una millora progressiva de les retribucions del personal al servei de les Administracions Públiques.

De manera més precisa, en 2025 s'estableix per al sector públic una pujada salarial consolidable del 2,5% respecte als imports vigents a 31 de desembre de 2024, establerts per la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, i actualitzats pel Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny, pel qual es prorroguen determinades mesures per a afrontar les conseqüències econòmiques i socials derivades dels conflictes a Ucraïna i Orient Pròxim i s'adopten mesures urgents en matèria fiscal, energètica i social.

2. Com sigui que la situació de pròrroga pressupostària dels Pressupostos Generals de l'Estat per a 2023 es manté en l'actualitat i es mantindrà a l'inici de 2026, per al compliment dels compromisos assumits en el citat Acord és precís aprovar una norma que possibiliti l'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei del sector públic. A tal fi, s'aprova el Reial decret llei 14/2025, de 2 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic, BOE de 3 de desembre de 2025 (d'ara en endavant, RDL 14/2025).

L'article 1 del RDL 14/2025, preveu que per a l'any 2025 les retribucions del personal al servei del sector públic podran experimentar un increment global màxim del 2,5 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2024. En aquestes darreres s'inclouen l'increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 per cent recollit en l'article 6.2 del Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny. L'increment és en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat del mateix. Aquest increment retributiu tindrà efectes econòmics des de l'1 de gener de 2025.

La massa salarial del personal laboral podrà incrementar en el percentatge màxim previst en l'apartat 1 de l'article 1 del RDL 14/2025, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació.

Amb efectes 1 de gener de 2025, les quantitats previstes els capítols I i II del Títol III (despeses de personal al servei del sector públic i règims retributius), articles 31 (recompenses, creus, medalles), 32.Ú (altres normes comunes) i disposicions addicionals 26ª (compensació econòmica pels jutges de pau i secretaris de jutges de pau), 27ª (règim retributiu dels membres de les Corporacions locals) i 29ª.Dos (retribucions de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social i els seus centres mancomunats), de la Llei 31 /2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, s' incrementaran en els termes establerts de l'apartat 1 de l'article 1 del RDL 14/2025.

Les Administracions públiques establiran el calendari d'abonament dels imports i endarreriments corresponents a l'exercici 2025, en el marc corresponent de la negociació sindical de cada àmbit d'administració. Aquest abonament podrà distribuir durant els exercicis 2026, 2027 i 2028 o fer efectiu el mes de desembre de 2025.

3. L'art. 37 del TREBEP, estableix que seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas, les matèries següents:

a) l'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.

b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.

El Conveni col·lectiu d'aquest Consell Comarcal no regula una equiparació de les retribucions del personal laboral amb les condicions i règim retributiu de les del personal funcionari.

L'art. 38 del TREBEP disposa que per la validesa i eficàcia dels Acords és necessària la seva aprovació expressa i formal pels òrgans de govern de les Administracions Públiques.

4. En relació amb el personal eventual, l'article 9.2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals estableix que les retribucions del personal les ha de determinar el Ple de la Corporació a l'inici del mandat. En aquest sentit, el Ple d'aquest Consell Comarcal, en sessió de data 27 de juliol de 2023 va acordar que les retribucions del personal eventual es veuran modificades anualment en el mateix percentatge que la de la resta d'empleats públics, a l'empara de la normativa pressupostària bàsica.

5. Pel que fa a la consignació pressupostària, el pressupost 2025 incorpora la previsió d'aquest increment retributiu a partir de l'1 de gener de 2025 en les corresponents aplicacions pressupostàries del Capítol 1 del pressupost de despeses.

## Fonaments de dret

1. 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.
2. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
3. Llei 7/1985, del 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
4. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.
5. Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals.
6. Reial decret llei 4/2024, de 26 de juny, pel qual es prorroguen determinades mesures per a afrontar les conseqüències econòmiques i socials derivades dels conflictes a Ucraïna i Orient Pròxim i s'adopten mesures urgents en matèria fiscal, energètica i social

## En conseqüència, S'ACORDA:

**Primer.** Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació quant a:

- Aprovar per a l'any 2025, amb efectes d'1 de gener, un increment de les retribucions del personal al servei d'aquest Consell Comarcal i de l'OAD del 2,5% respecte a les vigents a 31 de desembre de 2024. En aquestes darreres s'inclouen l'increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 per cent recollit en l'article 6.2 del Reial decret llei 4 /2024, de 26 de juny. L'increment és en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest i tindrà efectes econòmics des de l'1 de gener de 2025.

L'anterior en el benentès que les retribucions del sou, triennis i complement de destinació i pagues extraordinàries de juny i desembre del personal funcionari són per mandat legal.

- Aplicar al personal eventual de la Corporació l'increment retributiu addicional del 2,5% per a l'any 2025, amb efectes 1 de gener de 2025 en els mateixos termes que la resta del personal al servei d'aquest Ens.

**Segon:** Abonar els endarreriments derivats de l'increment del 2,5% en el mes de desembre 2025.

En els rebuts de nòmina figurarà el següent literal: "Abonament dels endarreriments increment 2,5% 2025". Les quantitats que hagin de ser abonades amb aquesta finalitat, hauran d'imputar-se a les mateixes partides pressupostàries (concepte i subconcepte

pressupostari) i mateixos conceptes retributius de nòmina sobre els que s'apliquen els increments.

**Tercer.** Notificar aquest Acord, en la part relativa al personal empleat públic, als representants dels treballadors.

Comunicar-ho a Recursos Humans, Intervenció i Tresoreria.

**Quart.** Notificar aquest Acord al Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública de la Generalitat de Catalunya i a la Subdelegació del Govern als efectes escaients.

### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

### **9. CONCERTACIÓ D'UNA OPERACIÓ DE TRESORERIA PER IMPORT DE 1.000.000 EUROS.**

Aprovat per unanimitat

### **Fets**

1. El descompassament en la recaptació dels ingressos i en el pagament de les despeses determina una manca de liquiditat a la tresoreria. A més, per fer efectius els pagaments ineludibles programats, caldria concertar una nova operació per import de 1.000.000 euros.

2. El Consell Comarcal disposava de tres operacions de tresoreria, per import de 1.000.000 (Caixa de Pensions), 900.000 (BBVA) i 600.000 (Caixa Enginyers) euros respectivament. La primera d'elles ha vençut el passat mes de novembre 2025, i caldria concertar-ne una pel mateix import. Per tant, es van iniciar les tramitacions sol·licitant ofertes a diverses entitats bancàries per concertar una nova operació per a poder mantenir el nivell de pagaments dins els paràmetres legalment establerts.

3. Les ofertes rebudes s'adjunten a continuació:

Entitat	Import	Interessos	Comissió Obertura	Comissió Manteniment	Comissió No Disponib.	Fedatari
Caixabank	1.000.000 euros	Euribor trim.+ <b>0,20%</b>	-	-	<b>0,10% anual</b>	Secretari

Banc Sabadell	1.000.000 euros	Euribor trim.+ <b>0,16%</b>	-	-	<b>0,08% anual</b>	Secretari
---------------	--------------------	--------------------------------	---	---	--------------------	-----------

4. Les condicions financeres presentades en ambdues ofertes rebudes compleixen amb el principi de prudència financera, atès que el diferencial màxim a aplicar en situació de incompliment de les condicions d'exigibilitat és de 0,80% i la comissió de no disponibilitat no supera el 0,10% anual.

5. De les dues ofertes presentades es considera que l'oferta més favorable és la de Banc Sabadell, presentant millors condicions tant en el diferencial (0,20% de Caixabank per 0.16% de Banc Sabadell) com en la comissió de no disponibilitat (0,10% per part de Caixabank d' Enginyers per 0.08% per part de Banc Sabadell).

6. L'import acumulat de les operacions de crèdit a curt termini vigents supera el 15% dels recursos corrents liquidats en l'exercici anterior; que és el límit que la l'article 52.2 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les Hisendes locals, estableix com a límit per l'adjudicació directa del president de la corporació, per tant l'òrgan competent per la seva aprovació és el ple de la Corporació.

7. L'interventor ha emès els corresponents informes sobre el compliment del principi de prudència financera i la la valoració de les ofertes rebudes, essent ambdós favorables.

### Fonaments de dret

1. L'article 48 del RDL (Reial decret legislatiu) 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals estableix que les entitats locals, els seus organismes autònoms i els ens i societats mercantils dependents podran concertar operacions de crèdit en totes les seves modalitats, tant a curt com a llarg termini.

2. L'article 50 de l'esmentada norma disposa que qualsevol de les modalitats de crèdits previstes al RDL 2/2004, de 5 de març, requerirà que la corporació disposi del pressupost aprovat de l'exercici en curs. Excepcionalment, es podran concertar operacions de tresoreria en situació de pròrroga del pressupost les operacions de tresoreria dins dels límits fixats en la normativa, sempre que aquelles que estan concertades estiguin reemborsades i es justifiqui aquest fet en el moment de formalitzar la nova operació de tresoreria.

3. L'article 51 de la mateixa norma disposa que les entitats locals podran concertar operacions de crèdit a curt termini, per un període que no excedeixi l'any per atendre necessitats transitòries de tresoreria, sempre que en el seu conjunt no superin el 30% dels ingressos corrents liquidats d'operacions corrents de l'exercici anterior, excepte que l'operació s'hagi de concertar al primer semestre de l'any sense que s'hagi produït la liquidació de l'exercici anterior, cas en què es prendrà de referència la liquidació anterior a l'últim exercici.

El mateix article enuncia que tindran la consideració d'operacions de crèdit a curt termini:

- Les bestretes que es percebin d'entitats financeres a compte de productes recaptatoris dels impostos meritats i liquidats en cada exercici econòmic.
- Préstecs i crèdits concedits per entitats financeres per a cobrir desfasaments transitoris de tresoreria.

- Emissions de deute a curt termini.

4. L'article 52.2 de la mateixa norma disposa que la competència per a concertar operacions de crèdit a curt termini correspondrà al president si l'import acumulat de les operacions vives no supera el 15% dels recursos corrents liquidats de l'exercici anterior, en cas contrari, l'aprovació correspondrà al Ple.

5. L'article 48 bis de la mateixa norma estableix que totes les operacions financeres que subscriuin les corporacions locals estan subjectes al principi de prudència financera.

6. Resolució de 31 de juliol de 2015, de la Secretaria General del Tresor i Política Financera que defineix el principi de prudència financera aplicable a les operacions d'endeutament i derivats de les entitats locals.

7. L'article 47.2.l) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local disposa que s'aprovaran per majoria absoluta les operacions financeres o de crèdit quan el seu import superi el 10 dels recursos ordinaris del pressupost.

8. L'article 5 de l'Ordre 138/2007, de 27 d'abril estableix que els ens locals han de comunicar al Departament d'Economia i Finances, en el termini dels primers deu dies de cada mes, les operacions de crèdit de termini igual o inferior a 1 any, formalitzades o avalades durant el mes anterior.

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

Primer. Adjudicar a l'entitat Banc Sabadell S.A. , una operació de tresoreria per import de 1.000.000 euros d'acord amb les condicions mencionades en els antecedents.

Segon. Que l'esmentada operació de tresoreria, de conformitat amb allò que disposa l' article 51 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, haurà de cancel·lar-se a l'any de la seva concertació.

Tercer. El secretari del Consell Comarcal actuarà com a fedatari públic per a la formalització de l'operació.

Quart. Facultar al president del Consell Comarcal per formalitzar l'operació de tresoreria.

Cinquè. Comunicar aquest acord a les diverses entitats bancàries interessades i a la Direcció General de Política Financera, d'acord amb el que s'estableix l' article 3 de l'Ordre de 28 de juny de 1999, en el termini dels deu primers dies del mes següent a la seva formalització.

#### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

## 10. APROVACIÓ DEL CONVENI/PACTE REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DEL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ I L'ORGANISME AUTONÒM DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC (2026–2029)

Aprovat per unanimitat

### Fets

1. Amb la finalitat d'ordenar i regular les condicions de treball del personal empleat públic del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, es va instrumentar un Conveni/Pacte regulador com a marc de les relacions laborals i funcionarial entre la corporació i els seus treballadors.
2. L'anterior conveni, aprovat pel Ple el 28 de juny de 2021 per al període 2021–2024, regula les condicions actuals i ha servit de base per a la negociació del nou conveni aprovat per la Mesa General de Negociació en sessió extraordinària de l'11 de desembre de 2025.

### Fonaments de dret

1. Article 38 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 (TREBEP), que regula la possibilitat de concertar pactes i acords amb la representació sindical per determinar les condicions de treball del personal al servei de les administracions públiques, dins de l'àmbit competencial corresponent i amb aprovació formal dels òrgans de govern.
2. Reial decret 713/2010, de 28 de maig, pel qual es regula el registre i el dipòsit dels convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. Article 90 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, pel qual s'estableix el règim de registre i publicació dels convenis col·lectius.
4. Articles 22.2 i), 33 i concordants de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, pels quals s'estableix la competència del Ple en matèria de personal.
5. Articles 52 i 53 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, pels quals es regula l'organització i el règim de funcionament dels ens locals.
6. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, per la qual s'estableix el règim del procediment administratiu i la validesa dels actes administratius.
7. Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, per la qual es regula l'organització i el funcionament del sector públic institucional.

## **En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.** Aprovar el Conveni/Pacte regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'OAD per al període 2026–2029, acordat per la Mesa General de Negociació en sessió extraordinària de l'11 de desembre de 2025, i que s'adjunta com a Annex a aquesta proposta.

**Segon.** Trametre aquest acord, així com el text íntegre del Conveni/Pacte regulador, a la Delegació Territorial del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya als efectes del seu registre i de la seva posterior publicació en el diari oficial corresponent.

**Tercer.** Establir que el Conveni/Pacte regulador entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2026, un cop aprovat pel Ple.

**Quart.** Traslladar aquest acord a la representació dels treballadors del Consell Comarcal de la Conca de Barberà.

**Cinquè.** Facultar el president del Consell Comarcal, Sr. Joan Canela i Rios, perquè procedeixi a la signatura del document administratiu corresponent i a la realització de tots els tràmits necessaris per donar compliment a aquest acord.

## **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

## **11. APROVACIÓ INICIAL DEL REGLAMENT DE TELETREBALL DEL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ**

Aprovat per unanimitat

## **Fets**

1. Amb la finalitat de regular la prestació de serveis en modalitat de teletreball del personal al servei del Consell Comarcal, s'ha redactat un Reglament específic que concreta els requisits, procediments i condicions aplicables.
2. La Mesa General de Negociació va aprovar el text proposat en sessió extraordinària de l'11 de desembre de 2025, amb la participació de la representació dels treballadors.

## **Fonaments de dret**

1. Els articles 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL) i 128 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú

de les Administracions Públiques (LPAC) atribueixen als ens locals la potestat reglamentària. En virtut d'aquesta facultat, les entitats locals poden dictar disposicions de rang inferior a llei dins l'àmbit competencial, sempre que no siguin contràries a les lleis estatals o autonòmiques.

2. L'objecte del Reglament que ara es proposa regula la modalitat de teletreball del personal al servei del Consell Comarcal, matèria dins de les competències d'aquest ens local, conforme als articles 38 i concordants de l'EBEP i a la normativa laboral i local vigent.
3. El procediment d'aprovació inicial i modificació és el previst en els arts. 49 de la LBRL i 178 del TRLMRLC, així com en els arts. 60 i següents del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals.
4. El Ple del Consell Comarcal és l'òrgan competent per aprovar el Reglament, conforme als arts. 22 de la LBRL i 52.2 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.
5. El quòrum exigít per a l'aprovació és la majoria simple dels membres presents, llevat de casos específics que requereixin majoria absoluta.
6. L'aprovació s'ha de tramitar respectant els principis de transparència i bon govern, d'acord amb l'art. 10 de la Llei 19/2014, així com el procediment administratiu comú establert a les Lleis 39/2015 i 40/2015.

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

Primer. Aprovar inicialment el Reglament de Teletreball del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, el text del qual s'adjunta com Annex al present acord.

Segon. Sotmetre aquest acord a informació pública per un termini de 30 dies hàbils, a fi que les persones interessades puguin examinar l'expedient i presentar les reclamacions o al·legacions que considerin oportunes.

L'anunci s'exposarà al Butlletí Oficial de la Província, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i a la seu electrònica del Consell Comarcal, així com al portal de transparència del Consell Comarcal.

El termini començarà a comptar des de l'endemà de la darrera de les publicacions oficials abans esmentades.

Tercer. Finalitzat el termini d'exposició pública, si no es presenten al·legacions, s'entendrà definitivament aprovat el Reglament, sense necessitat de nou acord plenari.

En aquest cas, l'acord elevat a definitiu, juntament amb el text íntegre del Reglament, s'haurà de publicar al BOP, a la seu electrònica del Consell Comarcal, i al DOGC la referència de la publicació. També es publicarà al portal de transparència.

Així mateix, s'ha de trametre l'acord d'aprovació definitiva i la còpia íntegra del text del Reglament a l'Administració de l'Estat i a la Generalitat de Catalunya.

Quart. El Reglament entrarà en vigor un cop publicada íntegrament i quan hagi transcorregut el termini establert a l'art. 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

#### **Règim de recursos:**

Durant el període d'informació pública es poden presentar al·legacions. Un cop aprovat definitivament, es pot interposar recurs contenciós-administratiu en el termini de dos mesos o recurs de reposició en el termini d'un mes davant del mateix òrgan.

## **PUNT D'URGÈNCIA**

**12. ADDENDA I PRÒRROGA PER A L'ANUALITAT 2026 DEL CONVENI DEL CONTRACTE PROGRAMA 2022-2025 PER A LA COORDINACIÓ, LA COOPERACIÓ I LA COL·LABORACIÓ ENTRE EL DEPARTAMENT SOCIALS I INCLUSIÓ I EL CONSELL COMARCAL DE LA CONCA DE BARBERÀ EN MATÈRIA DE SERVEIS SOCIALS I ALTRES PROGRAMES RELATIUS AL BENESTAR SOCIAL.**

Aprovat per unanimitat

## **Fets**

1. En el pressupost general del Consell Comarcal, per a l'any 2022, es va preveure les partides econòmiques per cobrir les despeses que es derivarien de la signatura del contracte programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social.
2. El Departament de Drets Socials, en data 14 de juliol de 2022, va trametre la informació sobre les dades econòmiques i el text que contindrà el contracte programa per a l'any 2022-2025, per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets socials i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Des de l'any 2014 s'incorpora al contracte programa el finançament de les competències delegades als consells comarcals en matèria de joventut.
3. En data 25 de juliol de 2022, el Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà va aprovar el Contracte programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, signat per la presidència d'aquest ens local en data 19 d'agost de 2022.
4. En data 28 de desembre de 2023, es va aprovar mitjançant decret de presidència núm. 2023-1384 la Addenda Primera del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, signada en data 29 de desembre de 2023 i ratificada per acord del Ple de data 29 de gener de 2024.
5. En data 22 de juliol de 2024, es va aprovar per acord del Ple la Addenda Segona del del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el

Departament de Drets Socials i Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, signada en data 31 de juliol de 2024.

6. En data 27 de febrer de 2025, mitjançant decret de presidència núm. 2025-243, es va aprovar l' Addenda Segona BIS (2024-2025) del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, signada en data 3 de març 2025.

7. En data 16 de desembre de 2025 abans de que finalitzi el termini previst de vigència del Contracte Programa 2022-2025, el Departament de Drets Socials fa trasllat de la Addenda i pròrroga per a l' anualitat 2026 del conveni del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social.

8. La present proposta no ha estat dictaminada prèviament per la Comissió d'Assistència a la Ciutadania, atesa la necessitat de tramitar-la amb caràcter urgent, i s'incorpora a l'ordre del dia de la sessió plenària com a punt d'urgència, de conformitat amb la normativa reguladora del règim local.

### **Fonaments de dret**

1. La Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.
2. El Decret 284/1996, de 23 de juliol, de regulació del Sistema Català de Serveis Socials, estableix que la coordinació entre l'Administració de la Generalitat i els ens locals s' instrumentarà, entre altres sistemes, mitjançant convenis de col·laboració.
3. El Decret 336/1997 de 23 de desembre, d'aprovació del traspàs dels serveis socials d'atenció primària al Consell Comarcal de la Conca de Barberà.
4. El contracte programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social.
5. Les Addendes primera, segona i segona BIS del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social.
6. L'Addenda i pròrroga per l' anualitat 2026 del contracte programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal en matèria de serveis socials, altres programes relatius al benestar social.

### **En conseqüència, S'ACORDA:**

Primer.- Aprovar l'Addenda i pròrroga per a l'annualitat 2026 del conveni del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social.

Segon.- Facultar a la presidència del Consell Comarcal per a la signatura de l'esmentat contracte programa.

Tercer.-Notificar el present acord a les parts interessades.

### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació.

### **MOCIÓ**

#### **13. MOCIÓ PER REIVINDICAR UN SERVEI FERROVIARI DE QUALITAT I COMPETITIU PER A LES ESTACIONS DE LA LÍNIA R13**

Aprovat per unanimitat

### **Fets**

La línia ferroviària R13 que connecta Lleida amb Barcelona per la Plana/Picamoixons i Valls ha estat des de fa dècades la gran oblidada per part de Renfe, Adif i les administracions superiors. Al llarg de tot aquest temps, el deficient servei ferroviari a les nostres comarques ha estat un tema recurrent i ha estat objecte de diverses reivindicacions al llarg dels anys per part d'ajuntaments, plataformes i ciutadania.

En cap dels casos, aquestes reivindicacions d'unes connexions ferroviàries de qualitat i adequades a les necessitats de la població del territori han rebut una resposta positiva, ni per part del govern de l'Estat espanyol, ni per part de la Generalitat de Catalunya, així com tampoc per part d'Adif i Renfe.

Aquesta línia, a les comarques de Tarragona, presta servei directe a les poblacions de: Vimbodí, l'Espluga de Francolí, Montblanc, Vilaverd, la Riba, Picamoixons, Valls, Nulles, Vilabella, Salomó i Roda, així com als nombrosos municipis que es troben a l'entorn d'aquestes localitats. La realitat però és que el servei ferroviari és històricament molt deficient, amb pocs

trens i en horaris no competitiu, en una situació que perjudica de manera directa a gairebé 80.000 ciutadans d'aquestes localitats de les comarques de la Conca de Barberà, Alt Camp i Tarragonès.

El servei ferroviari de la R13 arrossega un dèficit històric d'inversions que provoca greus problemes de connectivitat, en una situació que suposa un greuge estructural respecte a altres territoris i repercuteix negativament en la qualitat de vida, mobilitat i productivitat. Cada demora en la millora del servei suposa noves dificultats per a la ciutadania, incrementa la desigualtat respecte a altres municipis de característiques similars i limita la mobilitat laboral, educativa i social. Com més temps passa sense una resposta clara i eficaç, més es posa de manifest el dèficit històric del servei, que afecta la qualitat de vida de la ciutadania de les nostres comarques i perjudica la capacitat del territori per desplegar tot el seu potencial econòmic i social.

Durant les obres d'adaptació a l'ample internacional del túnel de Roda de Berà, després de diverses gestions, es va aconseguir incrementar puntualment el servei. Així, en el cas de Valls, el servei amb Barcelona va augmentar de 4 a 7 trens amb horaris competitiu, millorant significativament la connectivitat de la ciutat.

Tot i així, amb la finalització de les obres, el servei ha tornat a reduir-se a la mínima expressió, amb només 4 trens i amb uns horaris del tot insuficients i incompatibles amb els desplaçaments laborals, socials i acadèmics de la població.

Comparativament, altres territoris amb línies de via única -com és el cas de la R13-, disposen d'un servei molt superior amb Barcelona. Així, per posar només alguns exemples significatius d'aquesta desigualtat: Puigcerdà (9.500 habitants) compta amb 7 trens; Ripoll (10.700 habitants), 16 trens; o Vic (45.000 habitants), 30 trens.

Actualment, podem veure que desplaçar-se en cotxe per l'AP-7 provoca una circulació altament congestionada, especialment en hores punta i en períodes de màxima intensitat, provocant retards, estrès i costos addicionals per a les famílies i les empreses. A més, amb la implantació de les zones de baixes emissions (ZBE) en diverses ciutats, hi ha persones que ni tan sols tenen aquesta opció de desplaçar-se en vehicle privat ja que el seu vehicle no disposa de distintiu mediambiental ni compten amb els recursos per comprar-ne un de nou. És evident que crear ZBE és una mesura necessària i positiva per millorar la qualitat de l'aire, però, per contrapartida, s'ha de garantir un transport públic universal, eficient i accessible, i això ara per ara no existeix. En aquest context, garantir un servei ferroviari eficient, freqüent i competitiu no només respondria a les necessitats de mobilitat de la ciutadania, sinó que també contribuiria a la igualtat de condicions per als habitants dels municipis de la R13 i a descongestionar l'AP-7, reduir emissions contaminants, els accidents i fomentar un model de mobilitat més sostenible i segura per a tothom.

A aquestes mancances estructurals en la freqüència i els horaris s'hi sumen **deficiències greus en les infraestructures i en l'accessibilitat de les estacions**, que afecten directament la seguretat i la dignitat del servei. L'absència d'un pas elevat o inferior per accedir a les andanes centrals obliga els viatgers a travessar les vies a nivell en determinades circumstàncies i a realitzar recorreguts llargs i poc accessibles, fet que suposa un risc evident per a la integritat física de les persones i una barrera especialment dura per a les persones amb mobilitat reduïda, gent gran o famílies amb cotxets. En alguns casos, aquesta situació ha

comportat fins i tot que els usuaris **no hagin pogut accedir al seu tren i l'hagin perdut davant dels seus propis ulls.**

Igualment, el fet que l'estació no romanguí oberta durant tot l'horari de circulació dels trens genera situacions d'inseguretat, manca d'assistència i impossibilita l'ús adequat de serveis bàsics. Aquesta circumstància és especialment greu en episodis de climatologia adversa o en episodis de fred a ple hivern, quan els viatgers es troben **sense protecció, sense personal i sense espais dignes d'espera**, fet que desincentiva l'ús del transport ferroviari com a mitjà regular de desplaçament.

Finalment, cal assenyalar el **deficient funcionament dels sistemes de megafonia, indicadors i informació al viatger**. Les incidències constants en aquests equips provoquen confusió, retards, pèrdues de trens i una clara sensació de desatenció per part de l'administrador ferroviari. La manca d'informació fiable sobre per quina via circularan els trens suposa un risc afegit en la seguretat dels usuaris, especialment en una estació amb una andana central i múltiples vies.

En conclusió, la R13 pateix un dèficit històric en el servei ferroviari, que requereix mesures concretes i urgents per garantir la connectivitat amb la resta de Catalunya i promoure la igualtat de tracte.

Per tot el que s'ha exposat, es proposa al ple l'adopció dels següents ACORDS:

#### **Fonaments de dret**

...

#### **En conseqüència, S'ACORDA:**

**Primer.-** Denunciar la greu situació del servei ferroviari dels municipis de la R13 i reclamar solucions immediates que garanteixin un servei digne, segur, eficient, puntual i sostenible per a la ciutadania.

**Segon.-** Exigir al govern de la Generalitat, al Ministeri de Transports i Mobilitat Sostenible del govern espanyol, així com a Renfe i Adif, que actuïn de manera coordinada -cadascuna en l'àmbit de les seves responsabilitats i competències-, per implementar a principis de l'any 2026 una millora efectiva i real dels horaris i l'increment del nombre de trens a la R13, especialment per garantir la mobilitat laboral i educativa cap a Barcelona.

**Tercer.-** Sol·licitar convertir l'estació de Vinaixa en una Estació Capçalera per a un nou trajecte Barcelona-Vinaixa que permeti adequar millor horaris i freqüències a les necessitats del territori. En un inici aquesta combinació permetria establir una circulació que de Vinaixa a Barcelona arribés al matí a les 7.30 h i de tornada, al capvespre, sortís de la capital catalana a les 21 h cap a Vinaixa.

**Quart.-** Donat que el manteniment de les vies es fa en horari diürn i això impedeix la implementació de nous i millors horaris del servei, demanem que aquest manteniment es faci en horari nocturn, com en la resta de línies ferroviàries de tot Catalunya per tal de poder tenir freqüències horàries durant tot el dia com reclamem en l'acord anterior.

**Cinquè.-** Instar la Generalitat i l'Estat a garantir un tracte equitatiu entre capitals de comarca i posar fi a la discriminació històrica que pateixen Valls, Montblanc i la resta de municipis de la R13.

**Sisè.-** Exigir a Adif i Renfe la implementació urgent de mesures de seguretat, accessibilitat i informació a les estacions de la línia R13, incloent-hi la construcció d'un pas elevat o inferior per accedir a les andanes centrals, l'obertura de l'estació durant tot l'horari de circulació dels trens i la millora dels sistemes de megafonia i senyalització, per garantir la seguretat, l'accessibilitat i una informació fiable a la ciutadania.

**Setè.-** Sol·licitar la convocatòria d'una reunió formal amb tots els alcaldes dels municipis afectats per la línia ferroviària i amb representants d'Adif, Renfe, el Ministeri de Transports i la Generalitat de Catalunya per tractar conjuntament la millora urgent del servei.

**Vuitè.-** Posar en valor la necessitat d'incentivar l'ús del transport públic i la mobilitat sostenible com a eina per reduir la contaminació, millorar l'eficiència energètica i contribuir a la transició cap a un model de mobilitat més sostenible.

**Novè.-** Traslladar l'aprovació d'aquesta moció als grups polítics del Parlament de Catalunya, el Congrés dels Diputats i el Senat i la Diputació de Tarragona, així com al Ministeri de Transports i Mobilitat Sostenible, el govern de la Generalitat i a l'Associació Catalana de Municipis i Federació de Municipis de Catalunya.

#### **Règim de recursos:**

Si es vol impugnar la present resolució, que posa fi a la via administrativa, procedeix interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva notificació

#### **PRECS I PREGUNTES**

##### **14. PRECS I PREGUNTES**

La portaveu d'ERC-AM, la Sra. M. Victòria Cañís Elices, pregunta si al Consell Comarcal ha arribat alguna informació relativa a les reunions que la Generalitat de Catalunya està mantenint amb diversos consells comarcals, amb la participació d'alcaldes i alcaldesses, en relació amb el decret de renovables.

El president li respon que, tot i tenir constància que moltes comarques de l'entorn i d'arreu de Catalunya estan duent a terme aquest tipus de reunions, de moment no han rebut cap convocatòria. Afegeix que, tan aviat com en rebin alguna, ho posaran en marxa.

La portaveu d'ERC-AM comenta que seria important fer força conjunta i informar-ne el més aviat possible els municipis, per tal de saber, a escala comarcal, com s'ha d'actuar davant les actuacions que es puguin derivar. El president li respon que no tingui cap mena de dubte que, tan bon punt rebin la informació, es posarà en coneixement de tothom i es farà el que correspongui.

Intervé el conseller comarcal Sr. Josep M. Vidal i Minguella, d'ERC-AM, que pregunta si la deixalleria de l'Espluga de Francolí és un equipament municipal o comarcal, i si dona servei exclusivament a la ciutadania de l'Espluga o també a municipis de fora del terme municipal.

S'informa que es tracta d'una deixalleria municipal que dona servei als municipis que no disposen d'aquest equipament i, per tant, pot ser utilitzada per qualsevol ciutadà o ciutadana de la comarca.

El conseller manifesta que formulen la pregunta perquè consideren incompreensible que el Consell Comarcal informés primer els mitjans de comunicació sobre la finalització de les obres d'ampliació de la deixalleria abans que el mateix Ajuntament de l'Espluga de Francolí. Fa referència a la notícia publicada el dia 9 de desembre i assenyala que les obres s'han executat en terrenys municipals i que el personal de la deixalleria és assumit íntegrament per l'Ajuntament de l'Espluga de Francolí.

Afegeix que el Consell Comarcal penalitza els espluguins mitjançant la taxa aplicada, en relació amb la taxa de residus, segons les dades que s'utilitzen.

Exposa també que ni l'alcalde de l'Espluga ni el regidor de Medi Ambient van rebre cap comunicació formal sobre la finalització de les obres, i sol·licita que el Consell adopti les mesures necessàries perquè situacions com aquesta no es tornin a repetir.

El president li respon que se li va demanar que es personés a la deixalleria, cosa que va fer. Afegeix que, si aquesta actuació no s'havia comunicat a l'Ajuntament del municipi, en demanarà el motiu i es donarà la corresponent resposta.

Seguidament, el president, Joan Canela i Rios, dona per finalitzada la darrera sessió de l'any 2025 amb unes paraules d'agraïment per la tasca desenvolupada al llarg de tot l'any per totes les conselleres i consellers del Consell Comarcal, destacant la importància del treball realitzat. Convida tothom a agafar forces de cara a l'any vinent, que preveu tan intens i il·lusionant com el que finalitza.

Finalment, agraeix novament la dedicació de tothom, desitja un bon any nou i molt bones festes, i informa que la sessió clou amb una estona per compartir idees i moments al fons de la sala, amb un petit refrigeri.

Sense cap més prec ni pregunta, el president aixeca la sessió de la qual, com a secretari, estenc aquesta acta amb el visitplau del Sr. president.

Secretari

President

Luis Martin Montull

Joan Canela Rios

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG),  
Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026

Signat electrònicament per:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

# Reglament de funcionament de la Taula Jove de la Conca de Barberà

---

Consell Comarcal de la Conca de Barberà  
Àrea de Joventut

## Preàmbul

La Taula Jove de la Conca de Barberà es constitueix com a espai estable de participació, reflexió i assessorament en matèria de joventut, d'acord amb els principis establerts a la Llei 4/2010, de 17 de març, de les polítiques de joventut, i al Decret 142/2010, de 19 d'octubre, pel qual s'aprova el Pla nacional de joventut de Catalunya.

Com a òrgan consultiu del Consell Comarcal, la Taula Jove té la finalitat de donar veu a la diversitat de realitats juvenils de la comarca, afavorint la col·laboració entre institucions, entitats i joves a títol individual, i promovent la participació activa en la definició i seguiment de les polítiques públiques de joventut.

Aquest reglament estableix el marc organitzatiu i funcional de la Taula, garantint una representació equilibrada, rotativa i territorialment justa, així com una participació inclusiva i paritaria.

## Article 1. Naturalesa i finalitat

La Taula Jove de la Conca de Barberà és un òrgan assessor i de participació adscrit al Consell Comarcal de la Conca de Barberà, vinculat a l'Àrea de Joventut.

Té com a finalitat representar, coordinar i impulsar iniciatives que responguin a les necessitats i inquietuds del jovent de la comarca, fomentant la seva implicació en les polítiques públiques i en la vida comunitària.

## Article 2. Funcions

Correspon a la Taula Jove les funcions següents:

- Assessorar el Consell Comarcal en matèria de joventut.
- Detectar necessitats, propostes i inquietuds del col·lectiu juvenil a escala comarcal.
- Formular propostes d'accions, projectes i estratègies adaptades al territori.

- d) Facilitar la coordinació entre municipis, entitats i agents socials que treballen amb joves.
- e) Promoure el treball en xarxa i l'intercanvi de bones pràctiques.
- f) Fomentar la participació i l'arrelament juvenil, especialment a les zones rurals.

### Article 3. Composició

La Taula Jove estarà integrada per:

- a) El/la president/a del Consell Comarcal o la persona en qui delegui, que n'ostentarà la presidència.
- b) El/la conseller/a comarcal de Joventut o la persona que exerceixi les seves funcions.
- c) Dos representants municipals (alcaldes o regidors/es).
- d) Dos representants d'entitats juvenils de la comarca.
- e) Dos representants d'empreses o iniciatives del sector de lleure de la comarca.
- f) Dos delegats/des d'alumnes de 4t d'ESO dels centres d'educació secundària de la comarca.
- g) Dos representants de centres educatius de la comarca
- h) Un/a tècnic/a dels Serveis Territorials de Joventut de Tarragona.
- i) Un/a tècnic/a comarcal de joventut.
- j) Un/a tècnic de l'àrea especialista en igualtat, migracions i nova ciutadania
- k) El/la cap de l'Àrea de Joventut del Consell Comarcal, que exercirà les funcions de secretaria de la Taula.

### Article 4. Designació i criteris de selecció dels representants

4.1 La designació dels representants dels grups c), d) i f), es farà d'acord amb els criteris següents:

- a) Territorial: 1 representant de la Conca estricta i 1 de la Baixa Segarra
- b) Demogràfic: 1 representant de municipi amb més de 1.000 habitants i 1 de municipi amb menys de 1.000 habitants.

Els representants municipals s'escolliran seguint un ordre rotatiu alfabètic, iniciat mitjançant sorteig, de manera que no coincideixin representants del mateix àmbit territorial ni demogràfic.

4.2 El/la president/a del Consell Comarcal designarà els representats dels grups f), g), h), i) i j) a proposta, respectivament, dels centres educatius, coordinador/a territorial de Joventut (o persona que exerceixi les seves funcions), cap de l'Àrea de Joventut del Consell Comarcal (o persona que exerceixi les seves funcions) i cap de l'Àrea d'Igualtat, Migracions i Acció Comunitària del Consell Comarcal (o persona que exerceixi les seves funcions).

4.3 El/la president/a del Consell Comarcal designarà lliurement el representant del grup e).

## **Article 5. Durada i renovació dels membres**

Els membres de la Taula tindran un mandat de dos anys.

En cas de baixa o renúncia, es procedirà a una nova designació seguint el procediment establert a l'article anterior.

## **Article 6. Funcionament**

La Taula Jove es reunirà com a mínim dues vegades l'any amb caràcter ordinari, i de forma extraordinària a petició de la presidència o d'un terç dels membres.

Els acords tindran caràcter consultiu i no vinculant.

La Secretaria serà responsable de la convocatòria, redacció de les actes i seguiment dels acords.

Les sessions podran celebrar-se de forma presencial o telemàtica, d'acord amb l'article 17 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

## **Article 7. Participació oberta**

7.1 Es podran convocar assemblees obertes o consultes participatives per recollir propostes i opinions de joves no integrants de la Taula. Aquests espais afavoriran la participació i la transparència en la presa de decisions.

7.2 Les assemblees obertes o consultes participatives seran convocades pel/la president/a de la Taula Jove, per iniciativa pròpia o a proposta d'un terç dels membres de la Taula.

7.3 La convocatòria s'haurà de fer amb una antelació mínima de 10 dies naturals, mitjançant comunicació pública a través dels canals oficials del Consell Comarcal (web, xarxes socials, taulers d'anuncis municipals) i altres mitjans que garanteixin la màxima difusió entre el jovent de la comarca.

7.4 La convocatòria haurà d'incloure: data, hora, lloc (presencial o virtual), ordre del dia, objectius de la sessió i mecanismes de participació previstos.

7.5 El desenvolupament de les assemblees obertes es farà en un format dinàmic i inclusiu, afavorint la intervenció de tots els assistents. Es podran utilitzar metodologies participatives com grups de treball, dinàmiques deliberatives, votacions simbòliques o recollida de propostes escrites.

7.6 Les aportacions recollides seran sistematitzades per la Secretaria de la Taula i incorporades com a annex a l'acta de la sessió, per tal de garantir la traçabilitat i la transparència en el procés de presa de decisions.

7.6 Els resultats d'aquestes assemblees es posaran en coneixement de la Taula Jove, ja sigui mitjançant una sessió monogràfica convocada a aquest efecte o integrant-los com a punt específic en l'ordre del dia de la següent reunió ordinària de la Taula.

## **Article 8. Participació voluntària i caràcter no retribuït**

La participació a la Taula Jove és voluntària i no retribuïda, d'acord amb el principi de servei públic i participació ciutadana. La seva condició no comporta cap dret a percebre indemnitzacions, dietes o compensacions econòmiques per part del Consell Comarcal.

## **Article 9. Avaluació i seguiment**

Anualment es redactarà una memòria d'activitats i resultats, que serà presentada a l'Àrea de Joventut del Consell Comarcal i incorporada al Pla Comarcal de Joventut, amb l'objectiu de valorar el grau de compliment dels objectius i introduir millores en el funcionament de la Taula.

**ANNEX 1. PLA ANUAL DE CONTRACTACIÓ 2026**

Exp: [8101670005-2025-0003516](#)

	OBJECTE	TIPUS	PROCEDIMENT	HARMONITZAT	VEC*	TERMINI	ÀREA RESPONSABLE
1	Obra civil planta transferència CCTRM	Obres	Simplificat abreujat	NO	65.000	2 mesos	Medi Ambient
2	Maquinària planta transferència	Subministrament	Obert	NO	164.000	6 mesos	Medi Ambient
3	Gestió menjadors escolars	Serveis	Obert	NO	1.960.000	1 curs escolar+1+1+1	Ensenyament
4	Obres de millora al CCTRM (3 lots)	Obres	Obert	NO	287.922	5 mesos	Medi Ambient
5	Transport i tractament llixiviats	Serveis	Obert	SI	520.400	2+2	Medi Ambient
6	Control accés deixalleries	Mixt Sub+Ser	Simplificat abreujat	NO	17.187	6 mesos	Medi Ambient
7	Maquinària i equipament deixalleries (2 lots)	Subministrament	Simplificat	NO	117.340	6 mesos	Medi Ambient
8	Servei de teleassistència domiciliaria	Serveis	Simplificat	NO	80.000	2+2 anys	Benestar Social
9	Assessorament jurídic SIAD	Serveis	Obert simplificat sumari	NO		2+2 anys	IMAC
10	Temps per cures	Serveis	Obert simplificat sumari	NO			IMAC
11	Adquisició de contenidors	Subministrament	Obert simplificat sumari	NO	50.000	6 mesos	Medi Ambient
12	Gestió de xarxes socials	Serveis	Obert simplificat sumari	NO			Turisme

Consell Comarcal de la Conca de Barberà · NIF: 9300007C  
Carrer Sant Josep, 18 · 43400 Montblanc · www.concadebarbera.cat · 977 86 12 32 cccb@concadebarbera.cat

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG), Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026,

21/01/2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE: A455B8E09A6642759F691D648723D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12



	OBJECTE	TIPUS	PROCEDIMENT	HARMONITZAT	VEC*	TERMINI	ÀREA RESPONSABLE
13	Servei d'explotació, conservació i manteniment dels sistemes de sanejament	Serveis	Obert	SI	6.000.000	4 anys + 1	Medi Ambient
14	Obres pendents del projecte d'abastament d'aigua en alta Fase 1	Obres	Obert	SI	2.075.000	10 mesos	Medi Ambient
15	Obres d'abastament d'aigua en alta Fase 2: Ramal Forès-Conesa-Sta.Coloma de Queralt	Obres	Obert	SI	3.300.000		Medi Ambient
16	Adequació hidràulica i reposició bombes recirculació i purga EDAR_DSCQ	Obres	Obert	NO	30.000,00 €	2 mesos	Medi Ambient
17	Instal·lació bombes entrada EDAR_DSCQ	Subministrament	Obert	NO	22.000,00 €	1 mes	Medi Ambient
18	Instal·lació coberta contenidors residus totes EDARs	Obres	Obert	NO	36.000,00 €	4 mesos	Medi Ambient
19	Adequació sala control EDAR_DESP	Obres	Obert	NO	20.000,00 €	4 mesos	Medi Ambient
20	Prevenió de riscos laborals i vigilància de la salut	Serveis	Obert simplificat abreujat	NO	24.000 €	2+2	Serveis Generals
21	Neteja locals CCCB i OAD	Serveis	Harmonitzat	SI	264.000 €	2+1+1	Serveis Generals
22	Arranjament dependències Benestar Social i Atenció a les persones	obres	Obert simplificat sumari	NO	55.106,15	2 mesos	Serveis Generals
23	Servei d'ajuda a domicili	Serveis	Obert	SI	1.139.255,34 €	1+1+1+1+1	Serveis tècnics
24	Servei de Comunicació del Consell Comarcal	Serveis	Obert simplificat	NO	Per determinar	4 anys+1	Acció Social



Consell Comarcal  
de la Conca de Barberà

			abreujat				
--	--	--	----------	--	--	--	--

*\*VEC: Valor estimat del contracte Import total sense IVA+ PRÒRROGUES*

---

Consell Comarcal de la Conca de Barberà · NIF: 9300007C  
Carrer Sant Josep, 18 · 43400 Montblanc · www.concadebarbera.cat · 977 86 12 32 cccb@concadebarbera.cat

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A455B8E09A642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG), Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026,  
21/01/2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

**ANNEX 1. PLA ANUAL DE CONTRACTACIÓ 2026 OAD**

	OBJECTE	TIPUS	PROCEDIMENT	HARMO NITZAT	VEC*	TERMIN I	PREVISIÓ INICI LICITACIÓ	ÀREA RESPONSABLE	Exp
1	Creació d'un obrador compartit per elaborar formatge i derivats de la llet provinent dels ramats que pasturen a les Muntanyes de Prades.	Mixt obres i subministrament	Obert simplificat	NO	110.000		feb.-26	Promoció econòmica	2025/103
2	Compra de maquinaria pel Viver de Celleristes	Subministrament	Obert simplificat	No	60.000		mar.-26	Promoció econòmica	
3	Compra de maquinaria per la xarxa de distribució de farina	Subministrament	Obert simplificat	No	50.000		may.-26	Promoció econòmica	

\*VEC: Valor estimat del contracte Import total sense IVA+ PRÒRROGUES

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A455B8E09A642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG), Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

**ANNEX 1. PLA ANUAL DE REGLAMENTS I ORDENANCES NO FISCALS ANY 2026**

	<b>OBJECTE/ NOM</b>	<b>TIPUS DE NORMA</b>	<b>ÀREA RESPONSABLE</b>
1	Reglament intern per les empreses que formen part de la Ruta del Trepant i vins de la Conca de Barberà	REGLAMENT	Turisme
2	Reglament intern per l'ús de la formatgeria col·lectiva de Conctactiva	REGLAMENT	Promoció Econòmica
3	Reglament intern d'ús de "la cooperadora" espais creatius i coworking a l'espluga de francolí	REGLAMENT	Promoció Econòmica
4	Reglament intern d'ús dels carregadors de vehicles elèctrics de Conctactiva	REGLAMENT	Promoció Econòmica
5	Reglament d'ús del banc d'eines i maquinaria compartida	REGLAMENT	Promoció Econòmica
6	Bases d'accés per la utilització de la formatgeria col·lectiva de Conctactiva	REGLAMENT	Promoció Econòmica
7	Bases d'accés per l'ús de "la cooperadora" espais creatius i coworking a l'espluga de francolí	REGLAMENT	Promoció Econòmica

Consell Comarcal de la Conca de Barberà · NIF: 9300007C  
Carrer Sant Josep, 18 · 43400 Montblanc · www.concadebarbera.cat · 977 86 12 32 cccb@concadebarbera.cat

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG), Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026,

21/01/2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A45588E09A866427598891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de la Seu Electrònica de l'Ens amb el CVE A455B8E09A642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\* (SIG), Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026,  
21/01/2026

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03



Consell Comarcal  
de la Conca de Barberà



Organisme Autònom  
de Desenvolupament  
de la Conca de Barberà

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

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB6642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\*  
(SIG) Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

## ÍNDEX

<b>ÍNDEX .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítol 1 Disposicions generals .....</b>	<b>7</b>
Article 1 Àmbit funcional .....	7
Article 2 Àmbit personal .....	7
Article 3 Àmbit temporal, vigència, durada, denúncia i pròrroga.....	8
Article 4 Control, seguiment, interpretació i ampliació del Conveni Col·lectiu.....	8
<b>Capítol 2 Règim de treball .....</b>	<b>9</b>
Article 5 Jornada laboral .....	9
Article 6 Calendari laboral .....	10
Article 7 Hores extraordinàries.....	10
Article 8 Vacances .....	11
Article 9 Llicències, permisos i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	12
Article 10 Baixes per incapacitat temporal .....	12
<b>Capítol 3 Drets econòmics .....</b>	<b>13</b>
Article 11 Retribucions .....	13
Article 12 Conceptes retributius .....	13
Article 13 Pagues extraordinàries .....	14
Article 14 Antiguitat.....	15
Article 15 Indemnitzacions per raó del servei.....	15
<b>Capítol 4 Milliores socials .....</b>	<b>15</b>
Article 16 Ajudes per fills/filles amb reconeixement de grau de discapacitat .....	15
Article 17 Revisió mèdica.....	16
Article 18 Incapacitat parcial laboral.....	16
Article 19 Formació professional.....	16
Article 20 Bestretes.....	16
Article 21 Responsabilitat civil i penal .....	17
Article 22 Assegurança de vida i accidents .....	17
Article 23 Fons social d'ajuts especials .....	17
Article 24 Normalització lingüística.....	17
Article 25 Assistència jurídica .....	18
<b>Capítol 5 Prevenció de riscos laborals .....</b>	<b>18</b>
Article 26 Prevenció de riscos laborals .....	18
Article 27 Coordinació de les activitats preventives.....	21
Article 28 Delegats i/o delegades de prevenció .....	21
Article 29 Equips de protecció individual .....	23



Article 30 Roba de treball.....	23
Article 31 Prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament en el àmbit del treball.....	24
<b>Capítol 6 Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball .....</b>	<b>24</b>
Article 32 Sistema d'ordenació dels recursos humans .....	24
Article 33 Teletreball .....	25
Article 34 L'oferta d'ocupació pública .....	25
Article 35 Clàusula de reducció de la temporalitat.....	26
Article 36 Clàusula de limitació de la temporalitat .....	26
Article 37 Selecció i accés .....	26
Article 38 Preavis.....	27
Article 29 La relació de llocs de treball.....	27
Article 40 Plantilla .....	28
Article 41 Sistemes de selecció .....	28
Article 42 Tribunal qualificador.....	28
Article 43 L'accés de persones amb discapacitat.....	29
Article 44 Adaptació dels llocs de treball per a les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda .....	29
Article 45 Borses de treball .....	29
Article 46 La carrera professional .....	30
Article 47 Promoció interna.....	30
Article 48 Els encàrrecs de funcions .....	31
<b>Capítol 7 Condicions sindicals .....</b>	<b>31</b>
Article 49 Representació col·lectiva .....	31
Article 50 Competències i facultats dels/de les delegats/des de personal.....	31
Article 51 Drets de la representació del personal.....	32
Article 52 Obligacions de la representació del personal .....	33
Article 53 Competències i representació col·lectiva .....	33
Article 54 Mitjans materials .....	33
Article 55 Seccions sindicals.....	33
Article 56 Assemblees .....	34
Article 57 Serveis mínims .....	34
<b>Capítol 8 Règim disciplinari .....</b>	<b>34</b>
Article 58 La responsabilitat disciplinària .....	34
Article 59 L'exercici de la potestat disciplinària .....	35
Article 60 Les faltes disciplinàries .....	35
Article 61 Les sancions.....	38



Article 62 La prescripció de les faltes i sancions .....	38
Article 63 El procediment disciplinari i les mesures provisionals .....	39
<b>Capítol 9 La igualtat de tracte del personal .....</b>	<b>39</b>
Article 64 La igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral.....	39
Article 65 El pla d'igualtat.....	40
<b>DISPOSICIONS ADDICIONALS .....</b>	<b>40</b>
<b>ANNEX 1.....</b>	<b>42</b>
<b>Llicències i permisos retribuïts .....</b>	<b>42</b>
Criteris Generals:.....	42
Article 1 Permís per matrimoni o constitució legal de parella de fet.....	43
Article 2 Permís per matrimoni d'un familiar .....	43
Article 3 Permís per naixement per la mare biològica (maternitat) .....	43
Article 4 Permís per a hospitalització de noutat després del part o prematurs ....	44
Article 5 Permís per lactància del/de la fill/a menor de 12 mesos.....	44
Article 6 Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla (paternitat) .....	45
Article 7 Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent .....	45
Article 8 Permisos per a atendre fills/es discapacitats/des .....	46
Article 9 Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part o gestió de tràmits administratius per a l'adopció o l'acolliment .....	47
Article 10 Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari.....	47
Article 11 Permís per defunció d'un/a familiar .....	47
Article 12 Permisos per situacions de violència de gènere.....	47
Article 13 Permís per acompanyament de familiars fins a segon grau de consanguinitat .....	48
Article 14 Assumptes propis.....	48
Article 15 Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud .....	48
Article 16 Permís per trasllat o canvi de domicili .....	49
Article 17 Per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal .....	49
Article 18 Permís per exercir funcions sindicals o de representació del personal.	49
Article 19. Permís per visites mèdiques del/de la treballador/a .....	49
Article 20 Permís per indisposició del/de la treballador/a .....	49
Article 21 Permís per menstruació dolorosa o fogots .....	49
Article 22 Permís per interrupció involuntària de l'embaràs.....	49
Article 23 Permís per força major.....	49
<b>Llicències i permisos no retribuïts .....</b>	<b>50</b>

Criteris Generals:.....	50
Article 24 Permís sense retribució per a atendre a familiars .....	50
Article 25 Excedències.....	50
A) Excedència voluntària per incompatibilitat .....	51
B) Excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a .....	51
C) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.....	52
D) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència .....	52
E) Excedència voluntària per violència de gènere .....	52
F) Excedència voluntària per violència terrorista .....	53
G) Excedència voluntària per motius de violència en l'àmbit familiar o domèstica .....	53
Article 26 Reduccions de jornada .....	53
A) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda .....	54
B) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions .....	54
C) Reducció d'un 15%, un terç o la meitat de la jornada per interès particular .	54
D) Reducció de jornada totalment retribuïda per la cura d'un fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu .....	55
E) Permís de reducció de jornada, per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau.....	55
Article 27 Adaptació de jornada .....	55
<b>ANNEX 2.....</b>	<b>57</b>
<b>Graus de consanguinitat i afinitat .....</b>	<b>57</b>

## CONVENI/PACTE

Sobre les condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà 2026-2029.

### Capítol 1 Disposicions generals

#### Article 1 Àmbit funcional

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

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

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

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

#### Article 2 Àmbit personal

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

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

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

Aquest conveni entrarà en vigor en la data de la seva aprovació pel Ple del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i serà registrat en el Departament d'Empresa i Treball.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Mesa General de Negociació*

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

#### *Comissió Paritària*

Les seves funcions bàsiques seran:

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

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

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

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

Les seves funcions bàsiques seran:

- Aplicar les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i altres disposicions concordants en les matèries que afectin a la seguretat i salut en el treball
- Tenir cura d'allò que afecti a la penositat, perillositat i toxicitat. Igualment, vetllarà pel vestuari de tot el personal que s'hagin de canviar de roba per raó de feina.
- Intervenir en els casos on hi hagi indicis d'assetjament relacionats o que es donen en el lloc de treball, conforme als protocols aprovats per la corporació.

## **Capítol 2 Règim de treball**

### **Article 5 Jornada laboral**

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

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

- a) La seu central del Consell Comarcal restarà oberta de dilluns a divendres en horari intensiu al matí i dilluns a la tarda.
- b) Altres dependències, i la mateixa seu del Consell Comarcal, podran adaptar l'horari a les necessitats del servei.
- c) L'horari d'atenció al públic és el següent:
  - L'horari d'atenció al públic, l'horari de registre presencial, i d'atenció telefònica: de 9.00 h a 14.00 h (de dilluns a divendres) i de 15.30 h a 18.00 h (dilluns tarda).
- d) El personal del Consell Comarcal treballarà en torn de matí i una tarda al mes, preferentment en dilluns, en torns rotatius entre el personal de cada àrea.
- e) La presència mínima obligada és, amb caràcter general, de les 9.00 hores fins a les 14.30 hores. Els dilluns l'horari serà de 9.00 hores a 14.00 hores i de 15.30 hores a 18.00 hores.
- f) Amb caràcter general, el personal que realitza una jornada continua superior o igual a 6 h, disposa d'un descans de 20 minuts diaris retribuïts.
- g) És obligatori realitzar un descans mínim de 30 minuts abans d'incorporar-se a treballar a la tarda, quan es realitzi jornada partida.
- h) Es farà jornada intensiva en períodes assenyalats i els quals seran estipulats en el calendari laboral, prèvia negociació a la Mesa de negociació.

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

El Consell Comarcal ha de donar compliment del teletreball dels seus treballadors i de les seves treballadores. El teletreball ha d'estar regulat en el document del Pla del teletreball del Consell Comarcal de la Conca de Barberà on estan definits els llocs de treball susceptibles de fer teletreball, els percentatges de jornada laboral i el sistema de control de la gestió.

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

## Article 6 Calendari laboral

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

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

- Compliment de l'horari: El saldo positiu a final d'any es traspasarà a la bossa d'hores, amb un màxim d'hores que seran acordades per la Mesa General de Negociació. El saldo positiu generat per hores extraordinàries es traspasarà a la bossa d'hores en la seva totalitat. La bossa d'aquestes hores, màxim 20h/any, tindrà una durada d'un any, a gastar fins 31/12 de l'any següent.
- Les vacances i els permisos per assumptes personals s'hauran de gaudir obligatòriament abans del 15 de febrer de l'any següent. Finalitzat aquest termini es donaran de baixa del portal de l'empleat/da.

El calendari de dies festius serà el següent:

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

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

## Article 7 Hores extraordinàries

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 8 Vacances

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 10 Baixes per incapacitat temporal**

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítol 3 Drets econòmics

### Article 11 Retribucions

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

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

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

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

### Article 12 Conceptes retributius

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

a) Retribucions bàsiques:

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

b) Retribucions complementàries:

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

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

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

### Article 13 Pagues extraordinàries

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

El període de meritació de les pagues extraordinàries serà anual.

## Article 14 Antiguitat

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

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

## Article 15 Indemnitzacions per raó del servei

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

- **Dietes:** Aniran a càrrec de l'empresa fins a un màxim de 20 euros. En el cas d'assistència a cursos de formació, s'entendrà la dieta com a justificada si s'assisteix al curs de formació en dues jornades, de matí i tarda; en cas contrari, la dieta anirà a càrrec del/de la treballador/a.
- **Desplaçaments i ús de vehicles:** Pels desplaçaments que s'hagin d'efectuar per necessitats del servei o per ordre de la corporació, el personal farà ús dels vehicles corporatius. En cas de no poder-ne disposar, s'abonaran les indemnitzacions pel quilometratge realitzat a raó de les quantitats fixades en el pressupost de l'any vigent, Aquests imports seran revisats anualment per la Mesa General de Negociació.

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

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

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

## Capítol 4 Millores socials

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

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

### Article 17 Revisió mèdica

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

### Article 18 Incapacitat parcial laboral

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

### Article 19 Formació professional

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

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

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

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

- Vetllar perquè tot el personal tingui les mateixes possibilitats a l'hora de realitzar cursos i millorar el seu desenvolupament professional.
- Fer un seguiment de les denegacions d'assistència als cursos i dels seus motius.
- Fer un seguiment de l'aprofitament dels cursos.

### Article 20 Bestretes

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

Les sol·licituds es presentaran al Consell i se n'haurà d'especificar la quantitat, els motius o les causes i el termini de devolució, el qual no podrà superar les 14

mensualitats. Aquestes sol·licituds seran estudiades i resoltes en el termini màxim de temps imprescindible i notificada la seva resolució al personal sol·licitant.

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

### **Article 21 Responsabilitat civil i penal**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 24 Normalització lingüística**

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

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

### **Article 25 Assistència jurídica**

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

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

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

## **Capítol 5 Prevenció de riscos laborals**

### **Article 26 Prevenció de riscos laborals**

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

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

- Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.
- Coordinar les actuacions dels diferents serveis amb el servei de prevenció designat per complir amb les obligacions derivades de la Llei de Prevenció.
- Promoure la seguretat i salut dels i les empleats/des públics/ques mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció del riscs derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:
  - Evitar els riscos.
  - Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
  - Combatre els riscos en el seu origen.
  - Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
  - Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
  - Planificar la prevenció.

- Substituir el que sigui perillós, perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
- Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
- Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

a) Coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació inicial en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en

general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) del Consell Comarcal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- Col·laborar amb el Consell Comarcal per a millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei del Consell Comarcal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Ser consultats pel Consell Comarcal sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, abans que siguin executades i en especial:
  - La planificació i l'organització del treball al Consell Comarcal i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

- L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals al Consell Comarcal, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
  - La designació de les persones al servei del Consell Comarcal encarregades de les mesures d'emergència.
  - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
  - El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
  - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
  - Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

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

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

- Exigir al Consell Comarcal que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresa, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.
- Proposar a l'òrgan de representació del personal que adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

### **Article 29 Equips de protecció individual**

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

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

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

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

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

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

### **Article 30 Roba de treball**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 33 Teletreball**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De conformitat amb el que regula l'article 10.4 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les places vacants exercides per personal temporal, en llocs de naturalesa estructural, s'ha d'incloure en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament o contracte i, si no fos possible, en la següent; sempre que no existeixi prohibició a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de l'any corresponent.

### **Article 37 Selecció i accés**

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

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

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

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

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

- Sistema selectiu.
- Proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.
- Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

### Article 38 Preavís

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

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

### Article 29 La relació de llocs de treball

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

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

El contingut objecte de negociació amb la representació social inclourà:

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

La representació del Consell Comarcal abans d'aprovar els llocs de treball, negociaran amb la representació legal dels empleats i les empleades públiques, les seves característiques retributives, els requisits d'accés i la forma de provisió del lloc, els quals s'elaboraran necessàriament mitjançant processos de valoració de llocs de treball. Amb

27

caràcter excepcional es podrà aplicar la classificació i valoració dels llocs de treball que el Consell Comarcal ja té aprovats mitjançant la taula salarial de el Consell Comarcal.

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

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

#### **Article 40 Plantilla**

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

#### **Article 41 Sistemes de selecció**

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

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

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

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

#### **Article 42 Tribunal qualificador**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 45 Borses de treball**

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

Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos

selectius de funcionaris/es de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar la incorporació de personal funcionaris o de personal laboral temporal es limitarà als supòsits establerts a la normativa.

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

#### **Article 46 La carrera professional**

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

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

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

- **Carrera horitzontal**, que consisteix en la progressió de grau.
- **Carrera vertical**, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
- **Promoció interna vertical**, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.
- **Promoció interna horitzontal**, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

La carrera professional es fa extensiva als funcionaris en practiques amb el mateix tractament que als funcionaris interins.

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

#### **Article 47 Promoció interna**

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

Tenint en compte aquest conveni col·lectiu, s'entén per promoció interna, en sentit ampli, el dret del personal d'aquest Consell Comarcal a accedir a altres places, escales o subescales immediatament superiors a la que ocupa.

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

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

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

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

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

#### **Article 48 Els encàrrecs de funcions**

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

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

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

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

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

## **Capítol 7 Condicions sindicals**

#### **Article 49 Representació col·lectiva**

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

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

Els/les Delegats/des de Personal tenen aquelles competències i facultats que s'assenyalen al RDL 5/2015, de 30 d'octubre i a la Llei 9/1987 de 12 de juny, d'òrgans

de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Així mateix, poden:

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

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

Els/les representants del personal gaudeixen dels següents drets:

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

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

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

- Els/les representants del personal se'ls notificaran tots els expedients i sancions lleus, greus o molt greus que s'apliquin al personal.
- Així mateix podran assistir a les compareixences del personal expedientat, prèvia manifestació de la persona interessada.

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

Els/les representants del personal tenen les obligacions següents:

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

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

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

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

### **Article 54 Mitjans materials**

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

### **Article 55 Seccions sindicals**

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

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

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

### **Article 56 Assemblees**

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

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

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

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

### **Article 57 Serveis mínims**

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

## **Capítol 8 Règim disciplinari**

### **Article 58 La responsabilitat disciplinària**

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

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

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

## Article 59 L'exercici de la potestat disciplinària

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

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

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

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

## Article 60 Les faltes disciplinàries

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

- a) Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic del personal públic i, en tot cas, les següents:
- L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
  - Tota actuació que suposi discriminació i/o persecució per raó d'origen racial, ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació o identitat sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
  - L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
  - L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o a la ciutadania.
  - La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
  - La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que es provoqui la difusió o coneixement indegut.
  - L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

- La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
  - La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
  - La prevalença de la condició d'empleat/da públic/a per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per un altre.
  - L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
  - La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
  - L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
  - L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
  - La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.
  - La persecució laboral.
  - La participació en vagues a aquelles persones que la tinguin prohibida per la Llei.
  - El fet de causar per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns del Consell Comarcal.
  - El fet d'haver estat sancionat per haver comès tres faltes greus en el període d'un any.
  - L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
  - També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
- b) Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic/a, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
- L'incompliment de les ordres que provenen dels/de les superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
  - L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
  - La manca de consideració envers les persones usuàries o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
  - El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part. La tolerància dels/de les superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats/des.
  - Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany al Consell Comarcal, a les persones usuàries o companys/es.

- L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici al Consell Comarcal o s'utilitza en benefici propi.
- La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels/per les superiors/res per satisfer necessitats de compliment urgent.
- L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici al Consell Comarcal o a la ciutadania i no constitueix falta molt greu.
- El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- L'atemptat greu contra la dignitat del personal o del Consell Comarcal.
- L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix una falta molt greu.
- L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- La pertorbació greu del servei.
- La reincidència en faltes lleus.
- La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

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

- El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei del Consell Comarcal.
- La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- L'incompliment de la jornada i de l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

- La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- L'incompliment dels deures i les obligacions de l'empleat/da públic/a, sempre que no constitueixi una falta greu o molt greu.

## Article 61 Les sancions

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

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

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

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

## Article 62 La prescripció de les faltes i sancions

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

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

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

## Article 63 El procediment disciplinari i les mesures provisionals

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítol 9 La igualtat de tracte del personal

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

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

Més enllà del que preveuen les Lleis 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, la 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes, la 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar

la violència masclista, la 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI i l'Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, el Consell Comarcal i la representació del personal es comprometen amb el principi d'igualtat de tracte d'oportunitats en tots els àmbits i a tots els efectes.

### Article 65 El pla d'igualtat

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

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

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

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

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

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

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

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

Conseqüentment, ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de tipus col·lectiu o plural que puguin produir-se i, específicament, les

discrepàncies existents durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució dels contracte de treball) de l'Estatut dels Treballadors i les Treballadores.

Montblanc, XX de XX de 2025

**El president**

**Els/Les representants de personal**

## ANNEX 1

### Llicències i permisos retribuïts

#### Críteris Generals:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 2 Permís per matrimoni d'un familiar**

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

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

El permís per maternitat/paternitat té una durada de 119 dies naturals (17 setmanes), que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 14 dies naturals més (2 setmanes) per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels/de les dos/dues progenitors/es. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat/paternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant d'un/a dels o de les dos/dues progenitors/es o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

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

La persona que gaudeix del permís per maternitat/paternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat/paternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills/es prematurs/es i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat/paternitat pot optar perquè l'altre/a progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els/Les progenitors/es poden

gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a progenitor/a si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliments múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís el pot distribuir el progenitor que en gaudeixi sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un previ d'almenys quinze dies i es farà per setmanes completes.

En cas que s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48 (Text refós de la Llei de l'EBEP), és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

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

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

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

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

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

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial

per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

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

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'atenció social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això, l'Administració Pública competent en cada cas.

En el supòsit citat en el paràgraf anterior, es mantindran les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

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

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

### **Article 14 Assumptes propis**

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

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

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

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

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

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

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, s'atorgarà el temps indispensable durant els dies que es facin. Cal acreditar després, mitjançant certificat del centre, haver-s'hi presentat.

Per exàmens finals en centres d'ensenyament oficials o organismes públics, 1 dia per examen.

Per concursar en proves definitives d'avaluació i alliberadores de matèria en centres públics i privats, el temps indispensable. S'inclou el carnet de conduir quan és obligatori i exigible a la RLT.

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

Per canvi de domicili, 1 dia, si és en el mateix municipi, i 2 dies si es canvia de municipi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 23 Permís per força major**

Segons l'establert al Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten mesures de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors, per

causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents o imprevisibles, es pot gaudir de 4 dies retribuïts a l'any. Aquests 4 dies es podran gaudir per hores.

## Llicències i permisos no retribuïts

### **Criteris Generals:**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 25 Excedències**

#### ***Condicions generals de les excedències***

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

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

subsidiàriament, de l'Administració autonòmica. La regulació específica de les situacions d'excedència venen regulades a la normativa de funció pública aplicables a l'Administració local.

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

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

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

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

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

En les excedències voluntàries:

- No es pot concedir l'excedència voluntària a cap treballador/a que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.
- El temps que el/la treballador/a romangui en situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, consolidació de nivell ni drets passius, ni tampoc comporta reserva de lloc de treball, tret del que la normativa reguli expressament al respecte.

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

### **A) Excedència voluntària per incompatibilitat**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **F) Excedència voluntària per violència terrorista**

El personal que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com l'amençat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, té dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes establerts per reglament.

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

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

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

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

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

## **Article 26 Reduccions de jornada**

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

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

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

situacions de reduccions de jornada venen regulades a la normativa de funció pública aplicables a l'Administració local.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 27 Adaptació de jornada**

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

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

- Fills menors de dotze anys, o majors de dotze anys quan necessitin cura directa.
- Cura del cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau.
- Altres persones dependents que convisquin en el mateix domicili de la persona treballadora.

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

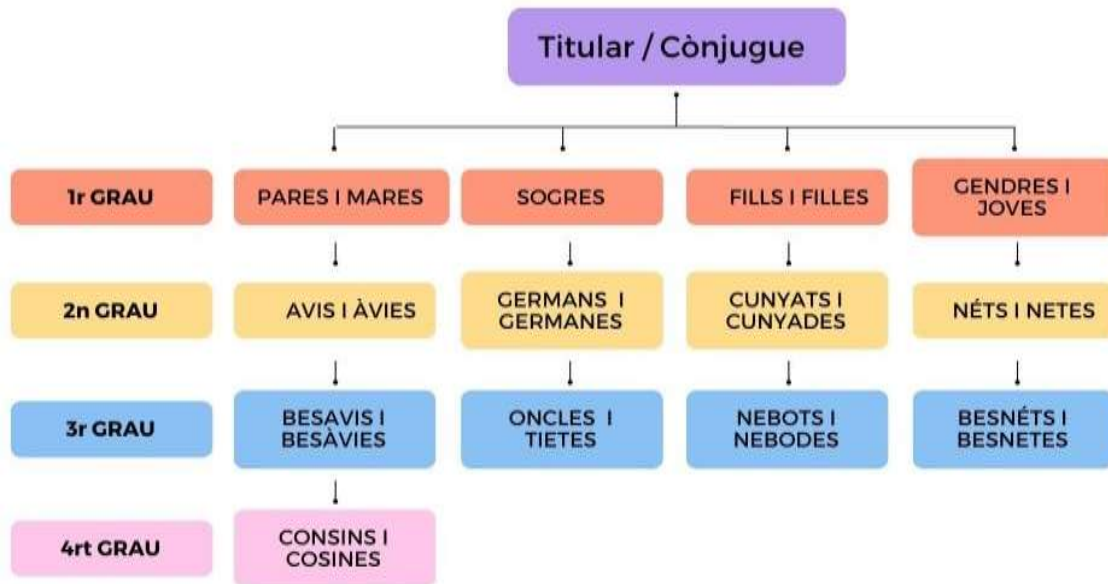
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB6642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

## ANNEX 2

### Graus de consanguinitat i afinitat

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

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



Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB6642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\*  
(SIG) Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03



Consell Comarcal  
de la Conca de Barberà



Organisme Autònom  
de Desenvolupament  
de la Conca de Barberà

# Reglament de teletreball del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB6642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\*  
(SIG) Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

## ÍNDEX

<b>ÍNDEX</b> .....	<b>3</b>
<b>REGLAMENT</b> .....	<b>4</b>
Antecedents i exposició de motius .....	4
Article 1 Objecte i finalitat .....	6
Article 2 Àmbit d'aplicació .....	7
Article 3 Principi de voluntarietat i reversió.....	7
Article 4 Principi de no alteració del règim jurídic del personal.....	7
Article 5 Requisits per a l'accés a la modalitat de teletreball .....	7
Article 6 Règim general de prestació de serveis en la modalitat de teletreball .....	8
Article 7 Procediment d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.....	8
Article 8 Extinció de l'autorització.....	9
Article 9.- Suspensió de l'autorització .....	9
Article 10 Revocació de l'Autorització .....	9
Article 11 Pla Personal de Treball (PPT) per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.....	10
Article 12 Mitjans tecnològics.....	10
Article 13 Règim de control horari i obligatorietat de registre de jornada.....	10
Article 14 Requeriments de seguretat i salut.....	10
Article 15 Creació de la comissió mixta de seguiment i interpretació del reglament .....	11
Article 16 Revisió i/o actualització del reglament.....	11
<b>DISPOSICIÓ FINAL: ENTRADA EN VIGOR</b> .....	<b>11</b>

## REGLAMENT

Reglament pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà.

### Antecedents i exposició de motius

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Aquesta forma d'organització del treball és un element inequívocament modernitzador de les administracions públiques.

En l'àmbit de la Unió Europea, el 16 de juliol de 2002 es va signar a Brussel·les l'Acord marc europeu sobre teletreball, adoptat, a iniciativa de la Comissió Europea, pels i les interlocutors/es socials més rellevants de l'àmbit europeu amb la finalitat d'impulsar aquesta modalitat de prestació de serveis.

En l'àmbit de la funció pública l'article 47 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, habilita les administracions públiques per a l'establiment de les jornades de treball dels funcionaris i les funcionàries públiques, i l'article 51 preveu, pel que fa al règim de la jornada de treball del personal laboral, que s'ha d'atendre al que es disposa en aquest mateix text legal i en la legislació laboral corresponent.

Amb data 21 de setembre de 2020, la ministra de Política Territorial i Funció Pública, i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF, van arribar a un acord en el marc de la Taula General de Negociació de les Administracions Públiques (art. 36.1 del TREBEP), on proposaven la modificació del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic a través del corresponent instrument legal.

En conseqüència es regula amb caràcter bàsic la prestació de servei a distància mitjançant teletreball, sense que pugui suposar cap incompliment de la jornada i l'horari que correspongui en cada cas i de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal. Requisit previ serà la valoració del caràcter susceptible de poder realitzar-se mitjançant teletreball les funcions del lloc de treball, la corresponent avaluació i planificació preventiva, així com la formació en competències digitals necessàries per a la prestació de servei.

En qualsevol cas, la prestació de servei a distància per mitjà de la modalitat de teletreball no serà considerada com ordinària, per tant, es fa necessari determinar que la prestació de serveis en la modalitat de teletreball no pugui ser absoluta i caldrà determinar el percentatge de la prestació de serveis que pot desenvolupar-se per aquesta nova modalitat, de tal manera que es combini la presencialitat i el teletreball en el règim que s'estableixi. Es garanteix en tot cas l'atenció directa presencial a la ciutadania.

Pel que fa a la normativa laboral, la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, va regular per primera vegada el treball a distància i va modificar la redacció de l'article 13 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, actual text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret llei 2/2015, de 23 d'octubre (TRET).

D'altra part, el nou article 47.5 bis *in fine* del TREBEP d'acord amb el text acordat, estableix que el personal laboral al servei de les Administracions Públiques es regirà, en matèria de teletreball, per allò que preveu el TREBEP i per les normes de desenvolupament.

Altres normes d'aplicació són la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.

El model organitzatiu del teletreball com a nou model de condicions de treball dels empleats i les empleades públiques del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'Organisme Autònom de Desenvolupament ha estat objecte de negociació d'acord amb el que disposa l'article 37.1.k) del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, el que s'aprova el Text Refós de de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

L'article 108.2.g) 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, estableix que la jornada i l'horari de treball es determinaran per reglament en funció de la millor atenció als administrats i administrades, dels objectius assenyalats en els serveis i del bon funcionament d'aquests. D'aquesta disposició es desprèn que la forma de prestació dels serveis en règim del teletreball, atès que modifica el règim general de jornada i horari, s'ha de regular mitjançant disposició reglamentària.

L'article 4.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local atribueix a les administracions locals la potestat reglamentària i d'autoorganització. Així mateix, el teletreball contribueix a impulsar decididament l'Administració electrònica, innovadora i digital.

És per tots aquests motius que el Consell Comarcal de la Conca de Barberà entén necessari impulsar la metodologia del teletreball com una forma d'organització del temps de treball dels empleats i les empleades públiques que permet avançar en l'orientació del treball als resultats i oferir, alhora, més flexibilitat en l'organització del temps de treball sense que això comporti reduir la qualitat del servei públic, sinó incrementar, sense costos afegits, l'eficàcia i l'eficiència en la prestació dels serveis.

Aquest reglament s'ha elaborat de conformitat amb els principis de bona regulació previstos en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i en l'article 62 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació i bon govern. I, d'acord amb els principis de necessitat i eficàcia, aquest reglament es justifica per raons d'interès general, que consisteix a establir:

- a) Una regulació general de la prestació de serveis en modalitat de teletreball pel personal al servei del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD.
- b) Establir una definició del concepte de teletreball.
- c) Establir els principis que han de regir en una prestació del lloc de treball en règim de teletreball.
- d) Determinar els requeriments i objectius del teletreball.
- e) Fixar els requeriments per accedir al teletreball, de gestió horària, jornada i llocs de teletreball.

- f) Establir les condicions de confidencialitat, seguretat i equip de treball necessari, així com de salut en el treball.
- g) Aprovar el procediment per autoritzar la prestació del serveis en règim de teletreball.

Es garanteix el principi de seguretat jurídica, la potestat reglamentària s'exerceix de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, el reglament s'integra en un marc normatiu estable i coherent, resultant el seu contingut d'acord amb la regulació europea i amb l'establert en el 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, i en el 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.

Al tractar-se d'un reglament de caràcter organitzatiu, durant el procediment d'elaboració s'ha sotmès al tràmit d'audiència mitjançant la participació dels i les representants sindicals en la negociació.

De conformitat amb el text de l'acord que incorpora l'article 47.2 bis del TREBEP, la prestació de servei mitjançant teletreball és realitzarà en els termes de les normes que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, que seran objecte de negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent. Per la qual cosa resulta recomanable que cada ens local, quan el context ho permeti, pugui adoptar un acord (prèvia negociació col·lectiva) per a la implantació i l'ordenació específica del teletreball.

### Article 1 Objecte i finalitat

Aquest reglament té per objecte regular la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, entesa com a forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Té l'objecte concret de fomentar, entre d'altres:

- a) Afavorir la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats i empleades públiques.
- b) Avançar i aprofundir en una cultura del treball basada en la flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei públic.
- c) Potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades.
- d) Orientar el treball a la consecució de resultats.
- e) Confiança i coresponsabilitat entre els caps i col·laboradors.
- f) Fomentar un nou model organitzatiu d'administració electrònica.
- g) Optimitzar els recursos, tot garantint la qualitat dels serveis a la ciutadania.

La present normativa regula la implementació del teletreball al Consell Comarcal de la Conca de Barberà i l'OAD fixant les condicions de prestació de serveis en la modalitat de teletreball, els requeriments i compromisos adquirits per les parts implicades, l'avaluació dels resultats, entre d'altres.

## Article 2 Àmbit d'aplicació

Aquest reglament és aplicable al personal al servei del Consell Comarcal de la Conca de Barberà i de l'OAD de la Conca de Barberà que presti serveis ocupant un lloc de treball susceptible de ser desenvolupat en la modalitat de teletreball, de conformitat amb el que estableix aquest reglament.

S'exclou el personal amb funcions assistencials, si bé podrà prestar serveis en la modalitat de teletreball en la part de la jornada en què no dugui a terme funcions estrictament assistencials, d'acord amb les instruccions que emeti, en aquest cas, el o la Cap d'Àrea d'adscripció, amb la negociació col·lectiva prèvia corresponent.

## Article 3 Principi de voluntarietat i reversió

L'accés al teletreball té caràcter voluntari, reversible i nominatiu. No comporta cap alteració del règim jurídic de l'empleat públic, de l'aplicació del conveni col·lectiu de condicions de treball, ni de la resta de normes de funció pública o laboral que siguin d'aplicació.

## Article 4 Principi de no alteració del règim jurídic del personal

El teletreball no comporta cap alteració del règim jurídic de l'empleat públic, de l'aplicació del conveni col·lectiu de condicions de treball, ni de la resta de normes de funció pública o laboral que siguin d'aplicació.

L'establiment del teletreball no comporta cap modificació del règim retributiu pel treballador o la treballadora que hi accedeixi.

El teletreball no comporta cap modificació de les funcions pròpies del lloc de treball, ni diferència respecte a les oportunitats de formació, ni de promoció professional.

Tampoc comporta cap modificació en el total d'hores a realitzar respecte de la jornada que tingui assignada cada treballador/a que hi accedeix, exceptuant els supòsits de reducció de jornada a què es tingui dret per les raons previstes en la normativa vigent.

## Article 5 Requisits per a l'accés a la modalitat de teletreball

Els requisits per accedir a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball són:

- a) Ocupar un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball, és a dir, ocupar un lloc de treball que pugui desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de supervisions presencials o guiatges continuats, atenent a les seves característiques específiques i els mitjans requerits per al seu desenvolupament.  
No són susceptibles de ser exercits mitjançant la modalitat de teletreball els llocs de treball la prestació efectiva dels quals només queda garantida amb la presència física de l'empleat o empleada en el centre de treball.
- b) Disposar d'un mínim d'un any d'experiència en el lloc de treball. No obstant això, es podrà exceptuar el compliment d'aquest requisit quan el treballador/a acrediti experiència en les funcions del lloc de treball.

- c) Disposar de l'equip informàtic, els sistemes de comunicació i la connectivitat a internet suficients i segurs, sens perjudici de l'article 12 del present reglament, si s'escau.
- d) Que hagin transcorregut dos anys des de la revocació d'una autorització de teletreball per avaluació desfavorable del compliment dels objectius fixats en el PPT, o per l'incompliment greu dels compromisos en matèria de ciberseguretat, protecció de dades i confidencialitat.  
El requisits s'han de continuar complint durant tot el període de vigència de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

## Article 6 Règim general de prestació de serveis en la modalitat de teletreball

Els supòsits habituals per realitzar teletreball, son els següents:

- Motiu sobrevingut per tenir cura d'un familiar a càrrec.
- Per evitar desplaçaments innecessaris quan el/la treballador/a tingui una visita mèdica al mig de la jornada laboral.
- Per evitar desplaçaments innecessaris quan el/la treballador/a tingui una jornada de formació al mig de la jornada laboral.
- Quan per necessitats del servei es derivin encàrrecs específics i concrets que sigui necessari executar en un breu període de temps i resulti més efectiu i adequat emprar la modalitat de teletreball. S'establirà prèviament un Pla Personal de Teletreball amb el/la cap d'Àrea.

El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té dret a la desconexió digital en els termes establerts en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i se li ha de garantir, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la seva intimitat personal.

## Article 7 Procediment d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament que compleixi els requisits a què fa referència l'article 5 ha de presentar telemàticament la sol·licitud normalitzada d'autorització de teletreball adreçada a l'Àrea de Recursos Humans, així com que disposa de les condicions suficients, materials i tecnològiques, per poder exercir aquesta modalitat de treball no presencial, així com determinar de d'on s'exercirà (adreça domicili). I, juntament amb la sol·licitud cal presentar el qüestionari d'autoavaluació per al desenvolupament del teletreball en el domicili.

La tramitació de l'autorització s'ha de fer íntegrament per mitjans electrònics, mitjançant els serveis digitals de tramitació i comunicació establerts amb aquest efecte.

A partir del qüestionari d'autoavaluació de riscos laborals omplert per la persona treballadora, s'emetrà en el termini màxim de 10 dies l'informe d'avaluació de riscos.

En el termini màxim de 10 dies a comptar de la presentació de la sol·licitud, la persona responsable de l'Àrea d'adscripció del treballador/a redactarà un informe proposta de valoració de la sol·licitud que serà adreçat a l'Àrea de Recursos Humans i incorporat a l'expedient personal de la persona interessada. L'informe proposta detallarà com a mínim:

- La compatibilitat de les funcions del lloc de treball amb la modalitat de teletreball.

- El sistema de supervisió i control que es durà terme.

L'informe serà desfavorable en els casos següents:

- Quan no es compleixin els requisits pel teletreball enumerats a l'article 5 (inclosos els requeriments mínims indicats en matèria de seguretat i salut segons l'informe d'avaluació de riscos del lloc de treball).
- Per necessitats del servei degudament justificades.

L'Àrea Recursos Humans emetrà en el termini màxim de 10 dies a comptar des de la data de recepció de l'informe de l'Àrea, un informe proposta de resolució motivada d'autorització o denegació de la sol·licitud de teletreball que s'eleva a la gerència de la corporació als efectes de dictar la corresponent resolució.

La resolució desestimarà la sol·licitud en els casos del personal exclòs, quan s'incomplixin els requisits per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball o quan hi concorrin necessitats dels serveis degudament justificades.

La resolució d'autorització fixarà la durada de la prestació dels serveis en règim de teletreball i identificarà la persona que exercirà la supervisió.

En el cas del personal laboral, un cop dictada la resolució d'autorització i subscrit el Pla Personal de Treball, es formalitzarà el corresponent annex al contracte de treball.

### **Article 8 Extinció de l'autorització**

L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball s'extingeix, amb l'audiència prèvia de la persona afectada, per necessitats dels serveis degudament justificades, l'avaluació desfavorable per part de la persona supervisora dels objectius fixats en el PPT o l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

Així mateix, l'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball s'extingeix pel canvi de lloc de treball i per renúncia de la persona autoritzada.

### **Article 9.- Suspensió de l'autorització**

L'autorització es podrà suspendre temporalment, mitjançant la resolució de l'òrgan competent, per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats dels serveis degudament justificades. (Decret de suspensió de gerència).

És causa automàtica de suspensió temporal de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball el funcionament deficient, per un període superior a dos dies, de l'equip informàtic i dels sistemes de comunicació i connectivitat. En aquest supòsit la persona afectada ha de prestar serveis en règim presencial fins que es resolguin els problemes tècnics.

### **Article 10 Revocació de l'Autorització**

L'autorització es podrà revocar mitjançant resolució de l'òrgan competent, (Decret de revocació de gerència) en els casos següents:

- a) Per informe d'avaluació desfavorable, que haurà de ser motivat, emès pel Cap de l'Àrea per l'incompliment del Pla Personal de Treball fixat, per dos anys.
- b) Per incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer, per dos anys.
- c) Per no garantir, o no poder garantir, les mesures de seguretat i Salut en el lloc de treball.

### **Article 11 Pla Personal de Treball (PPT) per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball**

Serà contingut mínim obligatori del Pla Personal de Treball, el següent:

- a) Relació de les tasques que es realitzen en la modalitat de teletreball i els objectius a assolir.
- b) Règim i forma de control i seguiment periòdic dels objectius del treball i avaluació periòdica.

### **Article 12 Mitjans tecnològics**

El Consell Comarcal de la Conca de Barberà proporcionarà i mantindrà, a les persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per a la seva activitat, si aquestes manifesten que no disposen dels mateixos i d'acord amb les funcions del lloc de treball. Es presumeix que els empleats i les empleades públiques d'aquesta corporació que ja han prestat serveis mitjançant la modalitat de teletreball ja disposen dels mitjans tecnològics adequats.

Les despeses de connexió seran a càrrec de la persona que té autoritzat el teletreball.

Des de l'Àrea d'Informàtica es prestarà el servei de suport habitual en relació amb les eines i els mitjans que es posi a disposició de la persona que té autoritzat el teletreball.

### **Article 13 Règim de control horari i obligatorietat de registre de jornada**

L'obligatorietat de registre de jornada afecta a tots els i les treballadors/es sense excepcions, inclosos els i les treballadors/es que presten servei mitjançant teletreball, ve imposada per l'article 10 del RDL 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, vigent des del 12 de maig de 2019. Per la qual cosa, és de caràcter obligatori realitzar els marcatges de la jornada laboral, incloent l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada de treball.

### **Article 14 Requeriments de seguretat i salut**

L'espai destinat a teletreball ha de complir els requisits indicats en matèria de seguretat i salut laboral d'acord amb la normativa vigent.

La persona teletreballadora es compromet a adoptar les mesures preventives que emeti el Consell Comarcal de la Conca de Barberà a partir de les indicacions del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

## Article 15 Creació de la comissió mixta de seguiment i interpretació del reglament

Es crea la comissió de seguiment i interpretació del reglament, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin.

La comissió mixta d'interpretació estarà integrada per dos representants del Consell i dos membres representants del personal.

Ambdues parts podran acompanyar-se d'un assessor/a.

## Article 16 Revisió i/o actualització del reglament

El present reglament podrà ser revisat i/o actualitzat prèvia negociació.

- En el moment en què existeixi una regulació legal o reglamentària específica
- Quan ho consideri necessari l'empresa o quan ho sol·licitin els/les representants legals dels treballadors/es.

## DISPOSICIÓ FINAL: ENTRADA EN VIGOR

El present reglament entrarà en vigor el dia següent al de la seva publicació en el BOPT.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB6642759F891D648725D3AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

Transcripció de l'acta número 2025-000011 de l'òrgan de l'ens Consell Comarcal de la Conca de Barberà signada per: Luis Martín Montull - DNI \*\*\*  
(SIG) Joan Canela Rios - DNI \*\*\* (TCAT) en data: 20/01/2026, 21/01/2026  
Secretaria el dia 04/02/2026 a les 11:16:03

## **Addenda i pròrroga per a l'annualitat 2026 del conveni del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i Inclusió i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social**

### **REUNITS**

D'una banda, l'Honorable Senyora Mónica Martínez Bravo, consellera de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya, en ús de les competències que li corresponen d'acord amb la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

I de l'altra, l'Il·lustríssim Senyor Joan Canela Rios, President del Consell Comarcal de la Conca de Barberà, en ús de les funcions que li atribueix l'article 13 del Decret legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'organització comarcal de Catalunya.

### **MANIFESTEN**

- I. El Departament de Drets Socials i Inclusió (a partir d'ara DSI) conjuntament amb els ens locals, d'acord amb la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, col·laboren en l'aplicació de les polítiques de serveis socials, d'acord amb les competències respectives, mitjançant els instruments que estableixen la legislació general de règim jurídic i procediment administratiu i la legislació de règim local.
- II. Aquesta col·laboració es plasma mitjançant un conveni quadriennal previst en l'article 62.2 de la Llei 12/2007 esmentada, a fi de garantir, en l'àmbit territorial corresponent, la corresponsabilitat en la prestació dels serveis socials i l'estabilitat dels serveis i de llurs professionals, així com per establir l'aportació de la Generalitat al finançament d'aquests.
- III. D'aquesta manera, el Consell Comarcal de la Conca de Barberà i el DSI van signar 19/08/2022 el conveni on es fixaven les condicions d'atorgament de les aportacions econòmiques del Departament durant el període de vigència inclòs de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2025, per tal de finançar els serveis socials bàsics, delegats, especialitzats i d'altres programes relatius als serveis socials, ordenats mitjançant fitxes, d'acord amb el que estableixen els annexos 1 i 2 del Conveni.

- IV. El 29/12/2023 es va signar l'Addenda primera (2023-2025) i el 03/03/2025 l'Addenda segona (2024-2025) del conveni del Contracte Programa 2022-2025 per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament de Drets Socials i Inclusió i el Consell Comarcal de la Conca de Barberà en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social.
- V. Que aquestes addendes més amunt esmentades s'han emmarcat dins els acords a què prèviament havien arribat el DSI, l'Associació Catalana de Municipis i la Federació de Municipis de Catalunya.
- VI. Que l'article 25 de Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya, estableix que els serveis d'acollida es financen amb les aportacions del pressupost de la Generalitat, de l'Estat, dels ajuntaments i d'altres ens locals. També preveu que la Generalitat ha de garantir la suficiència financera dels ens locals per a exercir les competències que aquesta llei els assigna, ja sigui amb la transferència de fons europeus o estatals o amb recursos propis, segons la disponibilitat pressupostària. La Llei abasta el servei de primera acollida i els programes d'acollida de especialitzada, com a mínim: salut, educació, formació d'adults, administració de justícia, serveis d'execució penal tant en l'àmbit d'adults com de justícia juvenil, serveis socials, infància i adolescència, interior, política lingüística, serveis tributaris, atenció ciutadana, ocupació, funció pública, universitats, turisme, cultura i mitjans de comunicació.
- VII. El mes de desembre de 2022, d'acord amb el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya on s'estableix, a l'article 3.5, les competències atribuïdes al Departament d'Igualtat i Feminismes entre les que hi figuren les polítiques de migracions, refugi i ciutadania, es van signar els convenis de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes pel període 2022-2025 on a l'annex corresponent al Servei de migracions, acollida i vida digna compartida, concretament, s'estableix com a objecte el finançament dels serveis d'acollida desenvolupats en activitats formatives, informatives i d'assessorament i l'impuls de programes i actuacions en el marc de les migracions, l'acollida i la vida digna compartida.
- VIII. El Decret llei 5/2024, de 24 d'abril, pel qual s'estableixen mesures extraordinàries i urgents de suport al sector agrari afectat greument per la situació de sequera i s'adopten altres mesures urgents de caràcter econòmic i administratiu, modifica l'article 62.2 de la Llei 12/2007, de serveis socials, concretant que el finançament dels serveis socials bàsics s'ha de fer mitjançant el mecanisme de la transferència dinerària. Amb la nova redacció, el mecanisme de la transferència es preveu no només per al finançament dels serveis inclosos a la cartera,

incloent-hi els serveis experimentals autoritzats pel Departament de Drets Socials i Inclusió, sinó també per al finançament de la resta de les funcions pròpies dels serveis socials bàsics previstes a l'article 17 de la mateixa Llei 12/2007.

- IX. Que, d'acord amb el que estableix el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Departament de Drets Socials i Inclusió assumeix les polítiques de migracions, refugi i ciutadania.

En conseqüència, el Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida s'incorpora dins l'àmbit funcional del present conveni i queda inclòs en aquesta addenda, garantint la continuïtat de les actuacions previstes en el marc del Conveni de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes.

- X. Que, tot i els treballs intensos de planificació, anàlisi i disseny del nou Conveni entre el Departament de Drets Socials i Inclusió i les Àrees Bàsiques de Serveis Socials (ABSS), la seva formalització resta pendent de culminar el procés de negociació de les millores i del model de finançament acordat entre les parts.

Tanmateix, aquesta tasca no s'interromp, i ambdues parts ratifiquen el seu compromís ferm de continuar treballant conjuntament en la definició i implementació del nou model de corresponsabilitat i cooperació, orientat a enfortir la qualitat, l'eficiència i la sostenibilitat del sistema públic de serveis socials.

- XI. Que per garantir la seguretat jurídica per a la continuïtat dels serveis socials bàsics i aquells que fan funcions de l'article 17 de la mencionada Llei 12/2007, així com del Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida, i del seu finançament, s'acorda prorrogar les condicions de l'exercici 2025 per al 2026 en els termes de la present addenda.
- XII. Que, d'acord amb el que estableix l'article 49.g) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, els convenis poden ser modificats per acord unànim de les parts, sempre que es formalitzi abans de la finalització del termini de vigència inicial.
- XIII. Què, d'acord amb l'article 49.h.2n) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, en qualsevol moment abans de la finalització del seu termini previst, els signants podran acordar unànimement la seva pròrroga per un període de fins quatre anys addicional o la seva extinció.

Per tot això,

## **ACORDEN**

### **Primer. Objecte**

L'objecte de la present addenda és:

- Prorrogar el conveni “Contracte Programa 2022-2025, per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament i els ens locals en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social” i la fitxa del Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna del Conveni de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes pel període 2022-2025, per tal d'estendre'n els efectes per un període addicional d'un any, a comptar des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2026 o fins l'entrada en vigor d'un nou conveni que el substitueixi abans d'aquesta data. Queden exclosos de la pròrroga els programes i actuacions que, per la seva naturalesa de subvenció directa, requereixen una valoració i tramitació específica per a poder atorgar-se per a l'any 2026, d'acord amb la normativa de subvencions.
- Modificar l'acord cinquè del conveni “Contracte Programa 2022-2025, per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament i els ens locals en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social”, Finançament del Contracte Programa, per adaptar-lo a la redacció actual de l'article 62.2 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials establert pel Decret llei 5/2024, de 24 d'abril, pel qual s'estableixen mesures extraordinàries i urgents de suport al sector agrari afectat greument per la situació de sequera i s'adopten altres mesures urgents de caràcter econòmic i administratiu.
- Incorporar com a fitxa 54 del Contracte Programa 2022-2025, per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament i els ens locals en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social, la fitxa del Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida del Conveni de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes pel període 2022-2025, d'acord amb la distribució competencial vigent dins del Govern de la Generalitat.

### **Segon. Incorporació del Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida**

1. S'incorpora al conveni la Fitxa 54. Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida que s'inclou com a Annex 1 amb la descripció dels objectius, actuacions, indicadors i finançament corresponents.

Es modifica la tramitació de la transferència prevista a la clàusula Import i tramitació de la transferència del Conveni de col·laboració entre la Generalitat de Catalunya mitjançant el Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals per a l'impuls de les polítiques de promoció de la igualtat i els feminismes pel període 2022-2025. Les aportacions econòmiques del DSI es relacionen a

l'annex 2 d'aquesta addenda i van a càrrec de les partides pressupostàries del pressupost del DSI.

Els ens locals hauran de comunicar, abans del darrer dia de febrer de l'any 2026 mitjançant un formulari establert per la Direcció General de Migracions i Refugi, la previsió de distribució de la despesa segons les línies previstes a la fitxa 54.

Pel que fa al finançament i a la justificació s'aplica els acords Cinquè. *Finançament* i Sisè. *Justificació i liquidació* del conveni del Contracte Programa i addendes posteriors vigents.

2. La incorporació de la Fitxa 54 produirà efectes a partir de l'1 de gener de 2026, coincidint amb l'inici del nou període de vigència del conveni establert en aquesta Addenda. Aquesta determinació té per objecte evitar qualsevol afectació sobre l'execució o el finançament corresponents a l'exercici 2025, i garantir la correcta aplicació del règim jurídic i pressupostari de la fitxa en coherència amb l'estructura orgànica i competencial actual del Departament de Drets Socials i Inclusió.

### **Tercer. Modificació del Finançament del Contracte Programa**

1. D'acord amb el que preveu l'article 62.2 de la Llei 12/2007, de l'11 d'octubre, de serveis socials, en la redacció donada pel Decret Llei 5/2024, de 24 d'abril, el mecanisme de la transferència es preveu no només per al finançament dels serveis inclosos a la cartera, incloent-hi els serveis experimentals autoritzats pel Departament de Drets Socials i Inclusió, sinó també per al finançament de la resta de les funcions pròpies dels serveis socials bàsics previstes a l'article 17 de la mateixa Llei 12/2007.
2. D'acord amb l'article 62.2 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, en la redacció donada pel Decret Llei 5/2024, de 24 d'abril, pel qual s'estableixen mesures extraordinàries i urgents de suport al sector agrari afectat greument per la situació de sequera i s'adopten altres mesures urgents de caràcter econòmic i administratiu, es modifica el règim jurídic de finançament de les següents fitxes, les quals, a partir de 2026, passaran a finançar-se mitjançant transferències en lloc de subvencions:
  - Fitxa 46 envelliment quilòmetre zero.
  - Fitxa 49 prevenció de conductes de risc.
  - Fitxa 50.4 suport a familiars i altres cuidadors no professionals
3. En conseqüència, els punts 2,3 i 4 de l'Acord Cinquè. *Finançament del Contracte Programa* queden redactats en els termes següents:

"2. Per al finançament dels serveis socials bàsics, el DSI, d'acord amb el que disposa l'article 62 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, ha de fer una aportació mínima en els serveis socials de les fitxes que tot seguit es detallen.

D'altra banda, en l'article 25 de Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya, s'estableix que els serveis d'acollida es financen amb les aportacions del pressupost de la Generalitat, de l'Estat, dels ajuntaments i d'altres ens locals. També preveu que la Generalitat ha de garantir la suficiència financera dels ens locals per a exercir les competències que aquesta llei els assigna, ja sigui amb la transferència de fons europeus o estatals o amb recursos propis, segons la disponibilitat pressupostària.

A cadascuna de les fitxes s'especifica l'aportació mínima que li correspon a l'apartat de finançament.

<b>Núm. fitxa</b>	<b>Nom fitxa (tipus transferència)</b>
<b>Fitxa 1.1</b>	Servei bàsic d'atenció social (Professionals Equips Bàsics o EBAS)
<b>Fitxa 1.6</b>	Ajuts d'urgència social
<b>Fitxa 1.8</b>	Actuacions de supervisió als EBAS
<b>Fitxa 1.9</b>	Servei de suport tècnic als EBAS
<b>Fitxa 1.10</b>	Coordinació dels EBAS
<b>Fitxa 2</b>	Servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents en situació de risc i les seves famílies.
<b>Fitxa 39</b>	Servei d'Orientació i Acompanyament a les Famílies (SOAF)
<b>Fitxa 46</b>	Envel·liment quilòmetre zero
<b>Fitxa 47</b>	Funció directiva
<b>Fitxa 48.1</b>	Atenció a les persones sense llar
<b>Fitxa 48.2</b>	Atenció a les persones sense llar - Projecte Sostre 360
<b>Fitxa 49</b>	Prevenició de conductes de risc
<b>Fitxa 50.1</b>	Servei d'atenció domiciliària social (SAD Social)
<b>Fitxa 50.2</b>	Servei d'atenció domiciliària dependència (SAD Dependència)
<b>Fitxa 50.3</b>	Tecnologies de suport i cura
<b>Fitxa 50.4</b>	Suport a familiars i altres cuidadors no professionals
<b>Fitxa 51</b>	Referent de dependència i promoció de l'autonomia personal
<b>Fitxa 52</b>	Plans, programes i projectes d'acció comunitària
<b>Fitxa 54</b>	Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida

3. En els supòsits de delegació de serveis, el DSI d'acord amb el que disposa l'article 64.1 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, aportarà a l'ens local els recursos necessaris per donar un compliment adequat del serveis delegats següents:

<b>Núm. fitxa</b>	<b>Nom fitxa (tipus transferència)</b>
<b>Fitxa 19</b>	Servei Especialitzat d'Atenció a la Infància i Adolescència

4. El finançament de les fitxes, que no corresponen als serveis socials bàsics ni s'inclouen a l'article 17 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, així com altres programes, es defineix en el seu contingut i respon a les estratègies de desplegament de cadascuna de les polítiques al territori, i es farà tal com estableix en el conveni, d'acord amb la Llei general de subvencions i el Capítol IX del DECRET LEGISLATIU 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya.

Aquesta modalitat de finançament es durà a terme en les següents fitxes:

<b>Núm. fitxa</b>	<b>Nom fitxa (tipus subvenció)</b>
<b>Fitxa 1.5</b>	Projecte específic
<b>Fitxa 9</b>	Servei de Transport Adaptat
<b>Fitxa 30.1</b>	Programa de mediació sociocultural
<b>Fitxa 30.2</b>	Programa: Lleure actiu gitano
<b>Fitxa 35.1</b>	Formació en discapacitat
<b>Fitxa 35.2</b>	Formació en accessibilitat
<b>Fitxa 35.4</b>	Centres per a l'autonomia personal
<b>Fitxa 35.5</b>	Referent Tècnic en accessibilitat als CC
<b>Fitxa 36</b>	Promoció i reconeixement del voluntariat
<b>Fitxa 41</b>	Servei Comarcal de Joventut
<b>Fitxa 42</b>	Oficines joves per a l'emancipació juvenil
<b>Fitxa 43.1</b>	Programes i serveis juvenils
<b>Fitxa 43.2</b>	Personal tècnic de joventut compartit
<b>Fitxa 44</b>	Jovent en situació de vulnerabilitat
<b>Fitxa 50.5</b>	Banc de productes de Suport

En relació a les fitxes tipus transferència, el DSI ha de gestionar bestretes fins a un màxim del 90% dels imports acordats pels diferents serveis i programes, tot tramitant un manament de pagament mensual corresponent a la dotzena part de la bestreta del 90% de l'import signat per a l'exercici 2026.

El percentatge restant s'ha de liquidar, en funció del dictamen emès un cop revisada la justificació, a l'exercici següent.

En relació a les fitxes tipus subvenció, el DSI ha de gestionar bestretes fins a un màxim del 95% dels imports acordats per als diferents serveis i programes, excepte per a la fitxa 41, a la qual s'aplicarà un percentatge de bestreta del 90%. El pagament de la bestreta es realitzarà en 2 fases. En cada anualitat, supeditat a les disponibilitats pressupostàries, el pagament del 50% de l'import de la bestreta es tramitarà un cop presentada la justificació de l'anualitat anterior dins el termini establert, i el pagament de l'import restant de la bestreta, així com el de la liquidació, si correspon, es tramitarà un cop s'hagi fiscalitzat favorablement l'esmentada justificació de l'anualitat anterior.”

La resta de punts es mantenen igual.

#### **Quart. Pròrroga del Contracte Programa**

Es prorroga el Contracte Programa 2022-2025, per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració entre el Departament i els ens locals en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social fins al 31 de desembre de 2026, sense perjudici que pugui quedar sense efecte amb anterioritat en cas d'entrada en vigor d'un nou conveni que reguli el mateix objecte.

La pròrroga establerta en aquesta addenda únicament és aplicable a les fitxes següents del Contracte Programa:



<b>Núm. fitxa</b>	<b>Nom fitxa (tipus transferència)</b>
<b>Fitxa 1.1</b>	Servei bàsic d'atenció social (Professionals Equips Bàsics o EBAS)
<b>Fitxa 1.6</b>	Ajuts d'urgència social
<b>Fitxa 1.8</b>	Actuacions de supervisió als EBAS
<b>Fitxa 1.9</b>	Servei de suport tècnic als EBAS
<b>Fitxa 1.10</b>	Coordinació dels EBAS
<b>Fitxa 2</b>	Servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents en situació de risc i les seves famílies.
<b>Fitxa 19</b>	Servei Especialitzat d'Atenció a la Infància i Adolescència
<b>Fitxa 39</b>	Servei d'Orientació i Acompanyament a les Famílies (SOAF)
<b>Fitxa 46</b>	Envel·liment quilòmetre zero
<b>Fitxa 47</b>	Funció directiva
<b>Fitxa 48.1</b>	Atenció a les persones sense llar
<b>Fitxa 48.2</b>	Atenció a les persones sense llar - Projecte Sostre 360
<b>Fitxa 49</b>	Prevenició de conductes de risc
<b>Fitxa 50.1</b>	Servei d'atenció domiciliària social (SAD Social)
<b>Fitxa 50.2</b>	Servei d'atenció domiciliària dependència (SAD Dependència)
<b>Fitxa 50.3</b>	Tecnologies de suport i cura
<b>Fitxa 50.4</b>	Suport a familiars i altres cuidadors no professionals
<b>Fitxa 51</b>	Referent de dependència i promoció de l'autonomia personal
<b>Fitxa 52</b>	Plans, programes i projectes d'acció comunitària
<b>Fitxa 54</b>	Servei de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida

Queden expressament excloses d'aquesta pròrroga les actuacions finançades mitjançant subvencions, recollides a les fitxes que s'indiquen tot seguit del Contracte Programa vigent, les quals, d'acord amb la normativa vigent en matèria de subvencions, requeriran una nova tramitació de les sol·licituds i resolució específica i si l'import a concedir supera els 300.000 euros cal l'autorització prèvia del Govern.

<b>Núm. fitxa</b>	<b>Nom fitxa (tipus subvenció)</b>
<b>Fitxa 1.5</b>	Projecte específic
<b>Fitxa 9</b>	Servei de Transport Adaptat
<b>Fitxa 30.1</b>	Programa de mediació sociocultural
<b>Fitxa 30.2</b>	Programa: Lleure actiu gitano
<b>Fitxa 35.1</b>	Formació en discapacitat
<b>Fitxa 35.2</b>	Formació en accessibilitat
<b>Fitxa 35.4</b>	Centres per a l'autonomia personal
<b>Fitxa 35.5</b>	Referent Tècnic en accessibilitat als CC
<b>Fitxa 36</b>	Promoció i reconeixement del voluntariat
<b>Fitxa 41</b>	Servei Comarcal de Joventut
<b>Fitxa 42</b>	Oficines joves per a l'emancipació juvenil
<b>Fitxa 43.1</b>	Programes i serveis juvenils
<b>Fitxa 43.2</b>	Personal tècnic de joventut compartit
<b>Fitxa 44</b>	Jovent en situació de vulnerabilitat
<b>Fitxa 50.5</b>	Banc de productes de Suport

## **Cinquè. Resta de clàusules i imports atorgats**

Totes les altres clàusules del Contracte Programa 2022-2025 i addendes primera i segona es mantenen vigents en els mateixos termes i d'acord als imports atorgats vigents pel 2025 que es traslladen en el 2026, d'acord amb l'Annex 2 que s'inclou en aquesta Addenda i exclusivament per a les fitxes finançades mitjançant transferència.

## **Sisè. Efectes**

Aquesta addenda tindrà efectes des de l'1 de gener de 2026 i fins al 31 de desembre de 2026, o fins a la data d'entrada en vigor del nou Conveni que substitueixi el present, si aquest es signa amb anterioritat a 31 de desembre de 2026, moment en què aquesta addenda quedarà automàticament sense efecte.

## **Setè. Publicació**

D'acord amb el que estableixen l'article 110.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya i els articles 5, 8.1.f) i 14 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència accés a la informació i bon govern, aquest conveni s'ha de publicar en el Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat de Catalunya.

A més, també s'ha de publicar íntegrament, com a requisit d'eficàcia, en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb els articles 112.2 de la Llei 26/2010.

I, com a prova de conformitat, les parts signen la present addenda del conveni del Contracte Programa 2022-2025.

Mónica Martínez Bravo  
Consellera de Drets Socials i Inclusió

Joan Canela Rios  
President del Consell Comarcal de la  
Conca de Barberà

Signat digitalment

Signat digitalment

## **ANNEX 1: Fitxa 54. Serveis de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida**

### **1. MARC NORMATIU**

L'aprovació de la Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya, dona contingut a la competència exclusiva que l'Estatut atribueix a la Generalitat en primer acolliment de les persones immigrades. La Llei estableix en el seu article 19 la competència del Govern en l'aprovació de la planificació de les polítiques de ciutadania i migracions i en el seu article 20, apartat g, encarrega al Departament d'Igualtat i Feminismes la realització d'activitats relacionades amb la integració social de les persones estrangeres immigrades, refugiades, demandants d'asil, i retornades a Catalunya. El Decret 150/2014, de 18 de novembre, fa efectiu el desplegament del Servei de Primera Acollida i les accions que s'hi han de dur a terme.

La llei reconeix l'experiència prèvia dels ens locals en la matèria, i amb la creació del Servei de Primera Acollida en consolida el seu paper central, amb l'obligació de garantir la disponibilitat del servei per part dels municipis majors de 20.000 habitants i els ens supramunicipals (per delegació o encàrrec de gestió). L'obligació de garantir la disponibilitat del servei de primera acollida, i també de prestar-lo, correspon als ens locals, en llur territori, i a la Generalitat, ja sigui directament o per mitjà d'agents socials o entitats privades, que poden esdevenir entitats col·laboradores de la Generalitat, en determinades circumstàncies. El Decret 150/2014, de 18 de novembre, fa efectiu el desplegament del Servei de Primera Acollida i les accions que s'hi han de dur a terme.

Amb l'aprovació de la Llei 19/2020 de Igualtat de Tracte i No Discriminació, s'aprofundeix en la garantia d'igualtat de drets fonamentals i de respecte a la dignitat humana, a través de l'atenció específica a les situacions de desigualtat estructural i de vulnerabilitat a patir discriminació. S'hi reconeix la necessitat de treballar en la prevenció, pal·liació, denúncia i reparació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat. En aquest sentit, el Departament d'Igualtat i Feminismes, promou diversos programes, polítiques i actuacions adreçades a la transformació social des d'una perspectiva interseccional, que contribueixi a la incorporació en igualtat de condicions a les persones que arriben o retornen a Catalunya.

### **2. MARC COMPETENCIAL**

La competència de la Generalitat en matèria d'acollida a les persones estrangeres immigrades i, per extensió a les persones sol·licitants d'asil, als refugiats, als apàtrides i a les persones catalanes retornades, es desprèn de l'article 138 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que defineix aquesta competència com a exclusiva en matèria de primer acolliment, incloent-hi les actuacions sociosanitàries i d'orientació. A més a més, aquest article reconeix la competència de la Generalitat de Catalunya en el desenvolupament de la política d'integració de les persones immigrades en



el marc de les seves competències, en l'establiment i la regulació de les mesures necessàries per a la integració social i econòmica de les persones immigrades i per a llur participació social, en l'establiment per llei d'un marc de referència per a l'acolliment i la integració de les persones immigrades i en la promoció i la integració de les persones retornades i l'ajuda a aquestes, i l'impuls de les polítiques i les mesures pertinents que en facilitin el retorn a Catalunya.

D'altra banda, pel que fa a la resta de serveis i polítiques de migracions i vida digna compartida, els principis rectors que n'emmarquen la competència es recullen en l'article 4 que estableix en el segon apartat que els poders públics de Catalunya han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives i l'obligació dels poders públics de facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social; entesa aquesta igualtat de drets de manera àmplia d'acord amb l'apartat 1 del mateix article que estableix que els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen aquest Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

Aquest marc rector establert per a la promoció de condicions efectives de llibertat i igualtat de drets, es complementa amb diversos articles que concreten aquests drets com, per exemple: l'article 15 que, en el seu apartat 2, reconeix el dret de les persones a viure lliures de tota mena de discriminació; l'article 40 que, en el seu apartat 8, reconeix la competència dels poders públics per a promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també per a la promoció de l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones o; de manera més general, l'article 41, que reconeix la competència dels poders públics per a la garantia de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes i l'abordatge integral de totes les formes de violència contra les dones; o finalment, l'article 42 que, en el seu apartat 1, reconeix la competència dels poders públics per a promoure polítiques públiques de cohesió social, en el seu apartat 6, la competència per a la promoció de polítiques que garanteixin el reconeixement i l'efectivitat dels drets i deures de les persones immigrades i, en el seu apartat 7, la competència per a vetllar per la convivència social, cultural i religiosa entre totes les persones a Catalunya i pel respecte a la diversitat de creences i conviccions ètiques i filosòfiques de les persones i de les relacions interculturals com a mitjà de l'impuls i la creació d'àmbits de coneixement recíproc, diàleg i mediació.

Finalment, l'article 138.1 de l'Estatut, reconeix la competència de la Generalitat per al desenvolupament de la política d'integració de les persones immigrades i per a l'establiment i la regulació de les mesures necessàries per a la integració social i econòmica de les persones

immigrades i per a llur participació social, per tant, la competència per a desenvolupar serveis programes i polítiques per a la garantia de la vida digna compartida i en igualtat de condicions entre la població que ja hi és i la que hi arriba.

### **3. OBJECTIUS**

Són objectius del Departament de Drets Social i Inclusió, entre altres:

En termes generals:

- Desenvolupar polítiques d'acollida de les persones immigrades, adaptades a les seves necessitats i perfils, per promoure'n l'autonomia.
- Reconèixer, identificar i combatre el racisme en totes les seves formes i expressions, en tot allò referent a les polítiques de migracions i refugi. Propiciar la incorporació de la perspectiva antiracista i interseccional en les actuacions públiques referents a migracions i refugi.
- Propiciar la transformació de la societat per reconèixer la pluralitat de trajectòries, cosmovisions, patrimonis i pràctiques culturals, per tal que les persones migrades puguin desenvolupar un sentit de pertinença compartit amb la resta de la societat projecte de vida autònoma i arrelada a la comunitat, i potenciar-ne l'apoderament i l'autosuficiència.

I de forma específica acompanyar als ens locals en:

- El funcionament dels servei d'acollida dels ajuntaments i consells comarcals, el qual ha d'oferir a les persones migrades formació, orientació i acompanyament amb l'objectiu de que els permeti desenvolupar-se autònomament en la societat d'arribada.
- L'impuls d'accions que propiciïn la igualtat d'oportunitats, de tracte i la no discriminació a les persones estrangeres i racialitzades entre la ciutadania del municipi o comarca.
- La prevenció i/o reducció dels conflictes amb motivació racista, en totes les seves formes i expressions, a les poblacions locals i comarques.
- Portar a terme accions de sensibilització de les persones professionals dels serveis públics, el teixit associatiu i la societat civil local per reconèixer els patrimonis diversos, les aportacions de la població migrada, i evitar la reproducció de la dominació sistèmica a que són subjectes les persones racialitzades.
- Propiciar la interacció social entre persones amb diverses trajectòries i perfils en activitats públiques de lleure, participació cultural, participació ciutadana. Dissenyar polítiques adreçades al combat d'altres segregacions específiques (escolar, residencial...) que condicionen la interacció social entre persones estrangeres i persones

amb ciutadania espanyola de diverses capes socials.

- Propiciar la participació activa en la comunitat i en la vida pública compartida per part de les persones migrades i les seves famílies
- Propiciar l'adequació dels serveis generalistes per a la correcta atenció de la població migrada i racialitzada. Circuits d'atenció, sensibilització antiracista, reconeixement de les diversitats de perfils que tenen dret d'accés als serveis.

#### **4. OBJECTE DE LA POLÍTICA D'AQUEST ANNEX**

Són objecte de la política de l'actual annex, l'impuls de programes i actuacions en el marc de les migracions, l'acollida i la vida digna compartida. Aquest impuls es concreta en quatre grans línies d'actuació:

##### **1) Garantir una acollida digna**

###### **a) Consolidació d'un model d'acollida integral i inclusiu**

Desplegament de serveis d'acollida que assegurin una atenció personalitzada, respectuosa amb la diversitat i orientada a la promoció de l'autonomia de les persones migrades. Inclou la realització d'entrevistes inicials, derivació a itineraris formatius, accés a recursos comunitaris i seguiment continuat.

###### **b) Enfortiment de la coordinació entre serveis i agents implicats**

Impuls de mecanismes de coordinació entre administracions, entitats socials i comunitats d'acollida per garantir una resposta coherent, eficient i adaptada a les necessitats reals de les persones migrades. Es promou la creació de xarxes territorials d'acollida i espais de treball compartit.

###### **c) Impuls de l'acollida especialitzada (complementària):**

Itineraris formatius adaptats a perfils amb necessitats especials (90-120h), incloent alfabetització, reagrupament familiar, grups d'acollida i apoderament de dones.

##### **2) Transversalització de les polítiques migratòries**

###### **a) Adequació dels serveis públics per garantir una atenció igualitària als diversos perfils demogràfics, especialment aquells tradicionalment infrarepresentats o discriminats per processos de racialització.**

###### **b) Implementació de la perspectiva antiracista, en allò referent a les polítiques de migracions i refugi: diagnosi, sensibilització, formació i propostes de millora per combatre el racisme institucional.**

###### **c) Foment de la participació de les persones migrades en els serveis públics.**

3) Impuls del sentit de pertinença col·lectiu

- a) Activitats que promouen la diversificació de referents culturals i patrimonials.
- b) Foment de coneixements, pràctiques d'organització i participació comunitària i cívica.

4) Vida digna compartida

- a) Eliminació de barreres que dificulten la igualtat de condicions materials de vida, especialment per a persones estrangeres no comunitàries o en situació d'irregularitat administrativa.
- b) Assessorament jurídic i itineraris d'acompanyament a famílies amb menors en edat escolar.
- c) Propostes contra la segregació poblacional, educativa i urbana.
- d) Desenvolupament de pilots per promoure la igualtat de representació, tracte, participació i accés als serveis públics.
- e) Activitats de sensibilització i formació per a professionals dels serveis públics, entitats associatives i comunitàries sobre el racisme i les eines per combatre'l.

**5. OBLIGACIONS PER PART DELS ENS LOCALS**

- Impulsar polítiques i prestar els serveis necessaris per a la creació del sentit de pertinença compartit, la interacció social en condicions d'igualtat entre les persones migrades i la resta de la població.
- Establir mecanismes interns de coordinació, cooperació i col·laboració que vinculin les actuacions dels diversos plans d'actuació social i comunitària amb les eines previstes en els serveis d'acollida, migracions i vida digna compartida en el seu territori.
- Informar dels perfils del personal contractat o persones funcionàries proposades a ser finançades per al desenvolupament de les actuacions del Servei, a la DGMR, per a la seva validació, segons les característiques descrites en l'apartat sobre els perfils de les persones professionals del servei
- Aportar les informacions de seguiment i avaluació que siguin pactades amb el Departament, així com una memòria de l'activitat desenvolupada en el moment de la justificació econòmica anual de la transferència.
- Notificar la modificació del pla de treball proposat inicialment, per tal que sigui validada pel Departament. La modificació de l'activitat pot implicar una modificació en la quantitat finançada
- Elaborar propostes d'informes, certificats i documentació requerida pel manteniment i/o l'obtenció de la regularitat administrativa

- Cal assegurar-se que les persones destinatàries finals estan informades que l'activitat està cofinançada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. En tot tipus d'informació publicada, promoguda pels ens locals en relació amb aquests programes, hi ha de figurar el logotip del Departament i de l'ens local.

## **6. OBLIGACIONS PER PART DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

### **A través de la DG de Migracions i Refugi**

- Col·laborar en el disseny i la gestió de les polítiques públiques respectives que afecten la població migrada i la transversalització de les polítiques migratòries i de promoció de vida digna compartida
- Desenvolupar actuacions d'acompanyament tècnic. Entre d'altres, les següents:
  - o Actuacions d'orientació i capacitació.
  - o Avaluació de la qualitat de les actuacions del servei i les polítiques de migracions, acollida i vida digna compartida.
- Promoure el sistema d'acreditació d'entitats col·laboradores del servei d'acollida
- Col·laborar específicament en totes aquelles actuacions orientades vers:
  - o La lluita contra la irregularitat sobrevinguda, especialment, aquelles actuacions que tinguin per destinataris persones immigrades i retornades especialment vulnerables,
  - o La promoció de la coordinació i l'establiment de criteris i orientació per a la tramitació d'informes i autoritzacions administratives per a persones estrangeres
  - o La formació en general en temes migratoris, de promoció d'igualtat de drets, d'igualtat de tracte i no discriminació, i en concret en la gestió del padró,
- Finançar l'ens local en els termes recollits en l'apartat de finançament
- Proporcionar un model de recollida de les dades necessàries (nom i cognom del professional, DNI, adreça d'ubicació exacte del professionals durant tot l'any).
- Informar dels indicadors i eines de seguiment i avaluació de l'activitat finançada
- Oferir formació especialitzada segons sigui necessari en els àmbits d'estrangeria, antiracisme i disseny de polítiques de foment del sentit de pertinença compartit

## **7. CONDICIONS DE LA PRESTACIÓ**

El serveis de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida, tenen una vocació d'impacte transversal a la societat en el seu conjunt. Tanmateix, alguns dels serveis, com el d'acollida, l'orientació i assessorament jurídic i d'estrangeria, s'adrecen de manera específica a les persones estrangeres migrades, les sol·licitants d'asil, persones refugiades, apàtrides i parcialment a les persones catalanes retornades.

Les actuacions de transversalització de les polítiques migratòries i la perspectiva antiracista, s'adrecen al conjunt de la població, però amb especial èmfasi a la intervenció en els serveis públics i específicament sobre les professionals que hi treballen, per tal d'adaptar-los com s'escaigui per garantir la igualtat de tracte, representació, oportunitats i accés als diversos perfils poblacionals que conformen la societat catalana d'avui, fruit dels processos migratoris.

El funcionament del servei ha de recollir les següents accions per tal que sigui finançable per part de la Generalitat de Catalunya:

- Contractació de professionals en l'àmbit de les Migracions, l'Acollida i la Vida Digna Compartida
- Realització de les derivacions des de les oficines d'empadronament als serveis d'acollida
- Realització de les entrevistes inicials d'acollida
- Formalització de les altes al Servei de Primera Acollida
- Derivació dels usuaris cap als itineraris formatius del Servei de Primera Acollida
- Realització dels mòduls B i C del Servei de Primera Acollida
- Realització de mòduls d'alfabetització
- Realització de sessions específiques d'acollida per a famílies en procés de reagrupament familiar, per a dones, per a persones sol·licitants de protecció internacional o refugiades

Per altra banda, és important recordar que aquesta és la porta d'entrada a la vida comuna en la societat d'arribada i com a tal ha d'evitar qualsevol situació de maltractament institucional per ineficiència burocràtica o discriminació. La vocació dels serveis i les polítiques d'acollida és generar un espai de benvinguda que permeti la generació de vincles per a la promoció d'un sentit de pertinença compartit, tan aviat com sigui possible en el projecte migratori de les persones que arriben a Catalunya.

L'aprovació, avaluació i seguiment del pla de treball objecte d'aquesta transferència serà dut a terme per les professionals tècniques de referència territorial vinculades a la Direcció General de Migracions i d'Igualtat de la Secretaria de Cicles de Vida i Ciutadania del Departament de Drets Socials i



## Inclusió.

Els plans de treball han d'incloure mesures de millora i promoció de la garantia de dret al padró per part de l'ens local. El Departament oferirà l'orientació i formació necessària per a la implementació de les millores, així com instruments de seguiment i avaluació de les mesures proposades.

L'obligació de garantir la disponibilitat del servei de primera acollida, i també de prestar-lo, correspon als ens locals, en llur territori, i a la Generalitat, ja sigui directament o per mitjà d'agents socials o entitats privades, que poden esdevenir entitats col·laboradores de la Generalitat, en determinades circumstàncies. La Generalitat cofinançarà la despesa dels serveis de primera acollida, per tal de vetllar per un finançament adequat que garanteixi un servei d'atenció i acompanyament oportú, amable, eficient i eficaç.

Les accions inicials de derivació cap als serveis d'acollida i d'entrevista s'hauran de fer en instal·lacions pròpies de l'ens local.

Els mòduls formatius B i C previstos als serveis de primera acollida, han de complir els requisits següents; tenir un nombre d'assistents màxim de 20 alumnes; la durada del mòdul formatiu és de 15 hores i es seguiran els criteris del marc formatiu establert des de la Direcció General de Migracions i Refugi. Es finançaran els mòduls formatius amb un import màxim de 750€ si s'executa externament.

El mòdul formatiu B i C del Servei de Primera Acollida i els altres mòduls formatius finançats pel Departament d'Igualtat i Feminismes són gratuïts per a les persones usuàries del servei i no poden ser objecte de cap taxa o import per participar-hi.

Els ajuntaments, en el moment de notificar la resolució que reconeix l'empadronament, han d'informar cada nou veí o veïna del municipi que reuneixi les condicions per a ésser usuari o usuària del servei de primera acollida, de l'existència d'aquest servei i de la manera d'inscriure-s'hi, gratuïtament. Alhora, s'ha de promoure la comunicació àgil i eficient de les altes padronals a les persones professionals dels serveis d'acollida, en els casos en què no estiguin directament vinculades al servei encarregat de les altes padronals.

### Perfils del personal del Servei:

La qualificació i especialització dels professionals que han de prestar els serveis d'acollida està regulada a l'article 27 del Decret 150/2014, de 18 de novembre, dels serveis d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya. En aquest cas, els professionals de l'acollida han de tenir la qualificació professional de tècnic/a d'acollida, han d'acreditar els coneixements de nivell C1 (Marc Europeu Comú de Referència) en llengua catalana i castellana i coneixements en alguna de les llengües pròpies dels usuaris del servei.

En el cas de la prestació dels mòduls de competència lingüística del servei de primera acollida, els professionals han d'acreditar coneixements superiors



de llengua, equivalents al nivell C2 del Marc europeu comú de referència.

De manera específica, alguns serveis podran ser prestats per altres perfils professionals adaptats a les necessitats específiques del programa que s'estigui desenvolupant, per exemple, els programes d'assessorament i informació legal en matèria d'estrangeria i discriminació, que hauran de ser prestats per professionals amb formació jurídica suficient, així com els programes de dinamització comunitària, que hauran de ser prestats per part de professionals de l'àmbit socioeducatiu i treball comunitari.

Rol	Funcions principals	Perfil (*)	Dedicació
Tècnic/a de polítiques migratòries i antiracisme	Transversalització de les polítiques migratòries en els diversos serveis públics, àmbits de relació social i participació ciutadana. Disseny, planificació i avaluació d'actuacions adreçades a l'adequació dels serveis als nous perfils poblacionals que s'incorporen a la societat a través de les migracions i d'aquells infrarepresentats per dinàmiques de discriminació i dominació sistèmica vinculats als processos de racialització. Impuls de plans, programes i projectes d'abordatge del racisme, tant en l'àmbit institucional com social	Grau universitari en ciències socials o titulació equivalent. Coneixement de les llengües pròpies de les persones migrades Es valorarà formació en gènere i polítiques antiracistes	En proporció a les necessitats d'atenció. En les poblacions que per les característiques poblacionals i contextuals no assoleixin els indicadors per cobrir aquesta figura, el rol el desenvoluparà la persona tècnica d'acollida
Tècnic/a d'Acollida	Acollida inicial de les persones nouvingudes al municipi Tramitació de la sol·licitud de Servei de Primera Acollida. Organització i dinamització dels cursos sobre coneixement de la societat catalana, de 15 hores. Coordinació amb les institucions i entitats que realitzen altres mòduls. Acreditació de la formació i proposta de certificació del Certificat de Primera Acollida Acompanyament i suport en el procés d'acollida de les persones nouvingudes a la comarca. Orientació bàsica en els tràmits administratius necessaris en el moment de l'acollida Dinamització i promoció de la xarxa d'ajuda mútua de persones nouvingudes Activitats de sensibilització vinculades a la prevenció del racisme.	Grau universitari en ciències socials o titulació equivalent preferentment de l'àmbit socioeducatiu (educació social, pedagogia, etc).  Coneixement de les llengües pròpies de les persones migrades Es valorarà formació en gènere i polítiques antiracistes. Capacitat per fer docència o dinamització de processos comunitaris	En proporció a les necessitats d'atenció. Es preveu el cofinançament d'almenys una jornada completa d'aquestes professionals adscrites als ens locals
Tècnic de protecció internacional	Fer un acompanyament psicossocial, d'acord amb un Pla d'Activitats d'Individualitzat, a les persones amb necessitat de protecció internacional que rebin una prestació d'habitatge.  Organitzar i dinamitzar grups de suport mutu de persones que necessiten suport a la salut mental, per garantir espais de trobada on poder parlar de les seves necessitats.	Grau universitari en ciències socials o titulació equivalent preferentment de l'àmbit de la psicologia o socioeducatiu (educació social, pedagogia, etc).  Coneixement de les llengües pròpies de les persones migrades	Es preveu el finançament d'acord amb la necessitat. La contractació d'aquesta persona es pot fer de manera directa o a través d'entitats especialitzades en matèria de protecció internacional que ofereixin un suport global a persones que estiguin en equipaments residencials oferts per l'ens local

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de la Conca de Barberà. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE A4A5B8E09AB642759F891D64872553AA i data d'emissió 13/05/2026 a les 10:44:12

		Es valorarà formació en asil, gènere i polítiques antiracistes.	
--	--	---	--

### Tasques prioritàries per rol professional

#### Tasques del Servei d'acollida:

- Entrevistes inicials, orientació sobre el Servei
- Altes al servei i derivacions als mòduls formatius segons s'escaigui
- Realització i organització dels mòduls formatius A (llengua), B (coneixement mercat i drets laborals) i C (coneixement de la societat catalana)
- Implementació d'iniciatives i propostes per assolir els objectius prioritàris del servei d'acollida en coordinació amb la persona tècnica de polítiques migratòries
- En cas d'absència de professional tècnica de polítiques migratòries, desenvolupar el seu rol de coordinació amb altres àrees de govern

#### Tasques especialitzades derivades de l'acollida:

- Accions d'acollida per a les persones en procés de reagrupament familiar
- Accions d'acollida per a dones en procés d'elaboració del dol migratori
- Organització de mòduls formatius d'alfabetització

#### Tècniques de polítiques migratòries

- Coordinació del servei, visió transversal, disseny de protocols i circuits de coordinació, de plans estratègics i de treball per a la transversalització de les polítiques migratòries
- Desenvolupament de propostes d'iniciatives pilot
- Elaboració dels informes i memòries de seguiment i justificació de l'activitat finançada

En cas de col·laboració en el desplegament del Programa Català de Refugi (PCR), les actuacions a desenvolupar per les persones professionals del servei poden ser:

- Promoció d'activitats de sensibilització en matèria de refugi i drets humans.
- Promoció del voluntariat en mentoria per a l'acompanyament de les

persones refugiades.

- Elaboració, seguiment i avaluació del Programa Individual d'Activitats (PIA) de les persones refugiades o sol·licitants d'asil beneficiàries del Programa Català de Refugi (PCR), de comú acord amb el Comitè per a l'Acollida de les Persones Refugiades i les pròpies persones refugiades.
- Coordinació amb les entitats adscrites a la Federació Catalana de Voluntariat Social i amb les inscrites al Programa Català de Refugi.

## **8. FINANÇAMENT PER AL SERVEI (ACTIVITATS FINANÇABLES)**

El DSI finançarà els següents programes i accions, complementant l'aportació feta per l'ens local.

### **1. Contractació de professionals**

- Tècnic/a d'acollida
- Tècnic/a de polítiques migratòries i antiracisme (coordinació i transversalització de polítiques, desenvolupament de pilots segons necessitats i condicions de la localitat)
- Altres figures professionals de suport a la gestió de les polítiques de migracions, antiracisme i per una vida digna i compartida (administratius que ajudin a la gestió del servei d'acollida, de migracions, d'informes...)

### **2. Itineraris formatius del Servei de Primera Acollida**

- Formació en coneixements laborals.
- Propostes per al coneixement i participació de l'entorn comunitari i la societat catalana.
- Circuits integrals d'acollida (mòduls A, B i C), amb continguts transversals i significatius per a les persones destinatàries del servei.

### **3. Serveis especialitzats d'acollida**

- 3.1. Formació en coneixements lingüístics d'alfabetització
- 3.2. Servei d'interpretació, traducció i mediació
- 3.3. Serveis d'atenció jurídica i d'acompanyament a la regularització, incloent-hi la tramitació dels procediments d'estrangeria
- 3.4. Acompanyament al procés de reagrupament familiar

3.5. Accions d'acollida a persones sol·licitants de protecció internacional i refugiades

3.6. Accions de divulgació de la Llei d'Igualtat de Tracte i no discriminació i el marc normatiu contra el racisme \* avantprojecte en procés d'elaboració

#### **4. Transversalització de les polítiques de suport a les migracions i contra el racisme.**

4.1. Accions d'adequació dels serveis públics per a l'atenció amb igualtat d'oportunitats.

4.2. Programes de prevenció de la irregularitat administrativa o de prevenció de la irregularitat sobrevinguda.

4.3. Elaboració de plans, estudis, programes o projectes d'abordatge del racisme, tant en l'àmbit de la mateixa administració (racisme institucional) com en el social.

#### **5. Impuls del sentiment de pertinença col·lectiu.**

5.1. Accions de visibilització de la diversitat de referents i de patrimonis social i cultural (pràctiques d'acció comunitària, referents, coneixements...)

5.2. Accions de reconeixement dels bagatges i coneixements de la població migrada o racialitzada (formacions i reconeixement de llengües maternes, formacions a països d'origen...)

#### **6. Impuls de la vida digna i compartida**

6.1. Accions de remoció de les barreres a la igualtat de condicions materials

6.2. Accions contra la segregació poblacional, educativa i urbana

6.3. Campanyes i formacions per a professionals dels serveis públics o de la xarxa d'entitats, o membres de la comunitat, sobre el racisme i les formes per combatre'l

#### **7. Contractació d'entitats i/o professionals que ofereixin serveis en intervenció psico-emocional, jurídic, i atenció especialitzada a persones amb necessitats de protecció internacional, millorant l'equilibri territorial de l'accés.**

#### **8. Incorporació de professionals en l'àmbit jurídic especialitzades en protecció internacional que ofereixin acompanyament a persones fora de Programa.**

#### **9. Increment dels recursos de transició envers l'autonomia, complementaris al Programa d'acollida estatal, dirigits a oferir**

**cobertura residencial a les persones desplaçades forçosament amb necessitats de protecció internacional fora de Programa.**

**10. Implementació d'un circuit per a la concessió de prestacions econòmiques (targetes moneder o semblants) per a les persones amb necessitats de protecció internacional que es troben fora del Programa d'acollida estatal.**

## **9. COMUNICACIÓ DE LES ACTUACIONS FINANÇABLES**

L'import, la tramitació, així com el règim de justificació i seguiment econòmic de la transferència vinculada a la fitxa de Migracions, Acollida i Vida Digna Compartida s'establiran segons el que disposa aquesta Addenda i el Contracte Programa 2022-2025 del DSI, aplicable a les fitxes finançades mitjançant transferència.

A més, els ens locals hauran de comunicar —abans que finalitzi el mes de febrer de l'any 2026— la previsió de distribució de la despesa per línies d'actuació incloses a la fitxa 54. Aquesta comunicació s'haurà de fer mitjançant el formulari habilitat per la Direcció General de Migracions i Refugi.

## **10. INDICADORS D'AVALUACIÓ**

Els indicadors vigents queden recollits a l'aplicació ISocial.

## ANNEX 2 IMPORTS 2026

### Contracte programa 2022-2025- Fitxa econòmica del Consell Comarcal de la Conca de Barberà

La següent taula recull, per a cadascuna de les fitxes incloses en el present conveni, l'import pressupostat per l'ens i local i l'atorgat pel Departament que és el mateix que el vigent actual del 2025:

#### 2026

Fitxa	Pressupostat	Atorgat DSI
Fitxa 1.1 Professionals Equips Bàsics (EBAS)	444.615,66 €	290.206,60 €
Fitxa 1.10 Coordinació dels EBAS	22.250,00 €	15.729,79 €
Fitxa 1.6 Ajuts d'urgència social	93.038,81 €	35.143,69 €
Fitxa 1.8 Actuacions de supervisió als EBAS	2.460,00 €	1.620,00 €
Fitxa 1.9 Servei de suport tècnic als EBAS (STE)	41.946,09 €	31.459,57 €
Fitxa 2 Servei d'Intervenció Socioeducativa no residencial per a infants i adolescents en situació de risc i les seves famílies	146.059,64 €	115.469,64 €
Fitxa 46 Envel·liment Quilòmetre Zero (EQZ)	35.000,00 €	28.000,00 €
Fitxa 47 Funció directiva	50.283,52 €	34.512,41 €
Fitxa 50.1 SAD Social	115.771,20 €	91.412,16 €
Fitxa 50.2 SAD Dependència	140.558,83 €	97.934,54 €
Fitxa 50.3 Tecnologies de suport i cura	29.138,66 €	10.710,00 €
Fitxa 50.4 Suport a familiars i altres cuidadors no professionals	806,40 €	645,12 €
Fitxa 52 Plans, programes i projectes d'acció comunitària	98.410,41 €	77.557,81 €
Fitxa 54 Servei de migracions, acollida i vida digna compartida	68.439,68 €	68.439,68 €