



RESOLUCIÓ de 21 de juny de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Capellades per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08015852142009).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Capellades, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 19 de desembre de 2018, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial 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; l'article 90.2 i 3 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, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Capellades per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08015852142009) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD MIXT DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE CAPELLADES PER ALS ANYS 2019 AL 2022.

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. *Objecte*

El present Acord comú de condicions del personal empleat té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats i de les empleades al servei de l'Ajuntament de Capellades i de l'organisme autònom del museu Molí Paperer i del seu sector públic instrumental local, sempre que no comptin amb el seu propi acord o conveni propi.

Article 2. *Àmbit personal*

1. Aquest acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris/es de carrera de les entitats definides en l'article 1. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació i amb excepció de tot allò que la llei els reservi als funcionaris/as de carrera, als funcionaris/as interins i, als funcionaris/as en pràctiques.

2. Aquest acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de les entitats definides en l'article 1, que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix o temporal. I serà també d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empara de convenis subscrits amb altres entitats que financen en tot o en part les contractacions. Igualment

s'aplicarà al personal subrogat a altres empreses públiques o privades, en tots aquells aspectes que hagin estat explícitament recollits en les condicions de subrogació.

3. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, el personal eventual de confiança i assessorament especial, així com tot el personal no comprès en els paràgrafs anteriors.

Article 3. *Vigència i denúncia*

1. El present Acord entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment per l'òrgan competent de la Corporació. La seva vigència serà des de l'1 de gener del 2019 fins al 31 de desembre de 2022.

2. Si cap de les parts que concerten l'acord no denuncia la seva vigència, l'acord s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

3. En cas que s'efectuï denúncia, aquesta s'haurà de fer mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altre part durant el mes de setembre. En el termini màxim de quinze dies, des de la recepció de la comunicació s'iniciaran les negociacions d'un nou acord.

4. El present acord de condicions mantindrà la seva vigència durant el procés de negociació i fins que no s'arribi a una nou acord.

Article 4. *Modificació i revisió*

Durant el darrer trimestre de cada any, i abans de tancar els pressupostos de la Corporació per al següent exercici, es revisarà l'Acord vigent, i si escau, s'introduiran amb l'acord d'ambdues parts negociants les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

Les condicions pactades en l'Acord constitueixen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjunta. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'acord en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord no poden ésser considerades aïlladament.

Article 5. *Condicions més beneficioses*

Les condicions pactades en el present Acord compensaran i absorbiran en còmput anual i global a totes les existents anteriorment, sense perjudici dels drets legalment adquirits "ad personam" que no vulneri la legalitat vigent a nivell econòmic i/o administratiu.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableix, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

En tot allò no previst ni regulat, les parts actuaran d'acord amb allò que disposin la legislació més beneficiosa i les disposicions reglamentàries en cada moment.

Article 6. *Aplicació més favorable*

Com a norma general, totes les condicions establertes al present Acord, en cas de dubte o ambigüitat, en quant al seu sentit i abast, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resultin més favorables pels treballadors i treballadores de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

Article 7. *La Comissió Mixta paritària de seguiment*

1. Es constituirà dins els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord amb l'objectiu d'examinar totes aquelles qüestions que es derivin de la vigència i aplicació del mateix. Amb

aquesta primera reunió constitutiva, se n'establiran les regles de funcionament. Els acords que s'hi adoptin quedaran reflectits a l'acta de cada reunió, que signaran ambdues parts, i que s'aniran afegint al text original.

2.La Comissió mixta paritària de seguiment estarà formada i, per tant, vàlidament constituïda amb 4 representants com a màxim per part de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord i 4 representants com a màxim dels/es empleats/des. Cada una d'aquestes persones tindran un vot. També podrà assistir a la reunió per cada part un assessor/a amb veu però sense vot.

3.La freqüència de les reunions ordinàries de l'esmentada Comissió Mixta Paritària de seguiment serà cada tres mesos prèvia convocatòria a l'efecte. Qualsevol de les parts podrà convocar a l'altra amb caràcter extraordinari per a discutir temes urgents, amb 72 hores d'antelació. S'haurà de lliurar a les parts en un termini de 7 dies naturals previs a la data de la celebració de la reunió o en 72 hores, en cas de convocatòria extraordinària, un ordre del dia que contemplarà els temes a tractar.

4.La Comissió Mixta Paritària de Seguiment, entre les seves funcions tindrà:

- a) seguiment del Pla de formació dels treballadors.
- b) interpretació, vigilància i seguiment del present Acord.
- c) emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- d) tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol àrea, després de comunicació a els /les representants dels/les treballadors/es.
- e) entendre dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit de l'Acord- Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- f) tenir coneixement documental del nombre d'hores extres efectuades pels treballadors de cada servei, sense contravenir els drets dels representants dels/les treballadors/es.
- g) atendre totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest acord, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

Els acords de la CMP tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Acord; s'adoptaran per unanimitat i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la CMP disposaran del temps necessari i suficient per a l'exercici de les seves funcions tant per a les reunions de negociació com per a les reunions de decisió o d'assessorament, considerant el temps empleat com a treball efectiu.

Article 8. *Conciliació i mediació*

Les parts negociadores d'aquest acord, acorden expressament i voluntària el sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del TLC i CEMICAL, a petició de qualsevol de les parts, en aquelles matèries que no hi hagi acord en l'aplicació o interpretació del present acord en el termini de sis mesos des de l'origen del desacord.

Article 9. *Mesa general de negociació de matèries comunes*

1. Aquesta mesa es constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. També tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents legitimades per formar part de la mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la mesa.

2. Seran competència d'aquesta mesa la negociació de:

- a) l'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi a la Llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) la determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació dels recursos humans.
- d) les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació del rendiment.
- e) els plans de previsió social complementària.
- f) els criteris generals dels plans i fons per la formació i la promoció interna.
- g) els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) els criteris generals d'acció social.
- j) les que així s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de llei.
- l) els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a les condicions de treball dels empleats públics.

Article 10. *Organització del treball*

L'organització del treball es competència exclusiva dels òrgans directius de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, sense perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i el present Acord, reconeixen als representants dels empleats i les empleades. No obstant això, els canvis organitzatius que afectin col·lectius en les seves condicions de treball requeriran prèvia negociació col·lectiva.

Article 11. *Mobilitat funcional*

La mobilitat del personal laboral dins les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord no tindrà cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional o categoria professional equivalent, atenent també la regulació de l'article 73 i 81 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador o treballadora afectat/da.

La determinació de la mobilitat del personal correspon exclusivament a la facultat organitzativa de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb les necessitats de cobertura i prestació dels serveis i atenent el que s'estableix a la legislació vigent. Aquests canvis de lloc de treball del personal mai no es podran fonamentar en mesures arbitràries. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord comunicarà, prèviament i amb suficient antelació, aquests canvis als representants dels treballadors així com la seva motivació.

Treballs de categoria superior

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.
2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal (vacances, incapacitat laboral transitòria, etc.), podran assignar-se i desenvolupar-se funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors durant un termini igual al que ha provocat la necessitat. Aquesta assignació es farà sempre per escrit, mitjançant decret, i, la persona que substitueixi percebrà a partir de la nòmina del mes immediatament posterior les retribucions complementàries del lloc que efectivament desenvolupa mitjançant un complement personal no consolidable de superior categoria durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord de Capellades li cal destinar un treballador o treballadora a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, i se li mantindran la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

TÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Capítol I Jornada de treball

Article 12. Jornada laboral

1. Amb la pretensió d'assegurar el bon funcionament dels serveis i, alhora, millorar l'atenció a la ciutadania s'estableix la jornada de treball ordinària equivalent a l'establerta en el marc de la legislació vigent de l'estat per a tot el sector públic. En tot cas, s'entén que la jornada anual és equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.
2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.
3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: els 22 dies de vacances, els 14 dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,30 hores), donant, com a resultat, la jornada anual. En tot cas, la jornada anual ordinària resultant mai superarà la determinada per l'Administració general de l'estat pels seus empleats i empleades públics (1642 hores per l'any 2016).
4. Aquesta jornada serà adaptada a les peculiaritats i exigències de cadascun dels serveis, per racionalitzar el cost i millorar el servei. Integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, considerant aquests de dilluns a divendres.
5. La jornada ordinària podrà distribuir-se segons les modalitats següents:
 - a) jornada continua, que serà la modalitat general per als treballadors inclosos en aquest Acord comú de condicions, i es prestarà en horari de matí.
 - b) horari de personal administratiu i auxiliars de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, així com serveis tècnics:

Matins de dilluns a divendres: Horari d'estiu (dia 15 de juny fins el dia 16 de setembre) de 7,30h a 14,00h i horari d'hivern (dia 17 de setembre fins el dia 14 de juny) de 7,30h a 15,00h. L'horari presencial d'atenció al públic serà de 9,00h a 14,00h.
 - c) horari del personal de brigada:

Matins de dilluns a divendres: Horari d'estiu (dia 21 d'abril fins el dia 1 de novembre) de 7,00h a 14,30h i horari d'hivern (dia 2 de novembre fins el dia 20 d'abril) de 8,00h a 15,00h.

d) servei escombraries: A causa de l'especificitat d'aquest col·lectiu, el seu horari es pactarà dins a la Mesa General de Negociació en el calendari anual. En el dia de mercat setmanal s'acordarà un servei rotatiu de prestació de servei entre el personal assignat al servei d'escombraries.

e) neteja i piscina: A causa de l'especificitat d'aquest col·lectiu, el seu horari es pactarà dins a la Mesa General de Negociació en el calendari anual.

f) l'horari del personal del servei de biblioteca serà de dilluns a divendres de 16,00h a 20,30h. i un matí de 10:00 a 13:00 hores.

g) conserge de l'escola pública CEIP Marqués de la Pobla. Durant el període escolar l'horari serà matí de 7,00h a 12,30h i de 15,00h a 16,30h de dilluns a divendres, i la jornada serà intensiva els períodes no lectius.

h) museu Molí Paperer. El personal de l'organisme autònom museu Molí Paperer té uns horaris concrets amb motiu de les visites del museu que es negociarà a la Mesa General de Negociació ateses les necessitats del servei

6. els dies 24 i 31 de desembre esdevindran dies no laborables a excepció del Registre General que romandrà obert des de les 9:00 fins les 13:00 hores. El personal que hagi de treballar qualsevol d'aquets dies tindrà dret a un dia de permís per cadascun dels dies treballats. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable. No tenen aquest dret els empleats de la policia local. El 5 de gener de cada any es treballarà mitja jornada (màxim fins a les 13:00 hores) recuperant-se durant l'any la resta.

7. en el cas del personal laboral es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús i de les gratificació econòmica amb la representació dels empleats/des públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, coma mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

8. degut a l'especificitat del col·lectiu de la policia local, els torns seran rotatius cada setmana segons la seqüència: nit de 22,00h a 6,00h; tarda de 14,00h a 22,00h; matí de 6,00h a 14,00h, sense detriment dels canvis de torn que es puguin autoritzar entre els membres del cos de la mateixa categoria que ho sol·licitin.

Els caps de setmana els torn és de 12 hores amb seqüència de matí-tarda de les 6,00h. a les 18,00h i de tarda-nit de les 18,00h a les 06,00h.

Article 13. *Temps de treball efectiu*

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari per recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.

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

Article 14. *Puntualitat i flexibilitat horària d'entrada i de sortida*

1. Es reconeix el dret dels empleats/des a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en que es pugui

produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida, que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana.

2. El personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Article 15. Calendari laboral

1. Dins del darrer trimestre de l'any, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord elaboraran, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats/des, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal abans del dia 1 de gener.

2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes, sens perjudici de les mesures que es pugui adoptar per promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats/des públics.

Article 16. Hores realitzades fora de la jornada

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb la contractació dels recursos humans necessaris amb les especialitats concretes que afecten a la policia local.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats de manera voluntària i fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos, prèvia proposta escrita del responsable corresponent. Aquests treballs seran compensats de la manera establerta en aquest Acord i els annexos corresponents a la policia local.

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

El nombre d'hores que cada empleat/da públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior, llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys o esdeveniments extraordinaris i urgents.

4. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament.

5. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica, seguirà els criteris següents:

Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret, amb caràcter general, a un descans compensatori de

- a) 1,5 hores si es tracten de treballs realitzats en dia feiner.
- b) 2 hores en el cas d'hora realitzada en dia festiu o horari nocturn.
- c) 2,5 hores en cas de que sigui en dia festiu i horari nocturn.

d) En el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de 3 hores.

6. Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als que té dret l'empleat/da públic seran escollides per aquest, previ acord amb el cap de l'òrgan al que estigui adscrit l'empleat/da públic. En tot cas, el gaudiment s'haurà de produir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges i a períodes de vacances, sempre que es corresponguin amb el gaudiment dins del trimestre.

7. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

8. S'entendrà com a hora nocturna la treballada dins la franja horària de les 22,00h a les 6,00h.

9. S'entendrà com a hora festiva la treballada en dissabte, en dia festiu, declarat com a festa oficial per l'estat, la Generalitat o l'ajuntament i aquelles que estiguin festives en el calendari.

10. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb d'altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal previ acord de les parts.

11. Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en la nòmina del mes següent.

12. S'estableix el complement de treball en dies festius de caràcter especial destinat a retribuir el personal que efectivament presti servei en treball ordinari en els torns nit i els torn de dia de les jornades especials següents: 24 i 25 de desembre, 31 de desembre, 1 de gener, 5 de gener i el dia 23 de juny, en un import de 100 EUR per jornada efectivament treballada.

Capítol II Descansos i festes

Article 17. *Descans diari i interdiari*

1. Els empleats/des que realitzin un horari diari continuat de 4 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu.

2. El temps de pausa que no s'hagi utilitzat no es podrà compactar per ser compensat en cap còmput horari setmanal ni mensual.

3. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.

4. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 18. *Descans setmanal*

Els empleats i les empleades tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dia i mig ininterromput que, normalment es correspondrà amb la tarda del dissabte i tot el dia del diumenge, excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos l'òrgan competent establirà un altre règim de descans laboral, un cop escoltada la representació dels empleats/des, tenint en compte el següent:

a) El descans corresponent als empleats/des que realitzin treballs en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.

b) A aquests efectes es considerarà diumenge o festiu el temps que va entre les 22,00h del dia de la vigília i les 22,00h del dia festiu.

Article 19. *Les vacances*

1. Els empleats/des públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils, o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat caldrà estar al que determini la normativa.

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils, computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37'5 h de mitjana en còmput anual i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 40 h de mitjana en còmput anual).

3. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes i repartir-les en blocs de 7 dies com a mínim i en especial en Nadal i Setmana Santa, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

4. Es garanteix el dret de tots els empleats/des públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol o agost o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En el cas de la policia local, aquesta es regularà pel seu annex específic.

5. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural a que aquestes corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa d'acord a les necessitats del servei, sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

6. La planificació de les vacances es durà a terme per les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord, un cop escoltada la representació dels empleats/des públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst pel seu gaudiment general.

7. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.

8. S'estableixen un màxim de quatre dies addicionals de vacances per antiguitat en funció del temps de serveis prestats pels empleats/des en les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord. Es tindrà dret a aquets dies addicionals en el supòsit d'haver completat els següents anys de servei:

- 15 anys de servei: 1 dia hàbil.
- 20 anys de servei: 2 dies hàbils.
- 25 anys de servei :3 dies hàbils.
- 30 anys de servei: 4 dies hàbils.

9. Les vacances d'aquells col·lectius que tingui calendaris i horaris especials es regularan conforme a aquests, un cop escoltada la representació dels empleats/des públics.

10. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent

tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós empleats/des d'alguna de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord o dels seus organismes autònoms municipals, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

11. Si amb posterioritat a l'acord de determinació del període de gaudiment de les vacances, a petició de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat/da públic tingués que variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat/da aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol III Permisos i llicències

Article 20. Règim jurídic

1. Els permisos a què tenen dret els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Article 21. La petició i la concessió

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb un mínim de 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugi resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda, excepte que per les necessitats del servei públic no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar la seva resolució de forma que quan es concedeixin no resultin possibles o d'utilitat pel sol·licitant.

3. La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa, està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Article 22. Permisos retribuïts

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord té dret a gaudir de permís retribuït per les causes següents:

a) El permís per assumptes personals de què poden disposar els empleats/des és de 6 dies laborables per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir per hores (45 hores) amb fraccions mínimes de dues hores, en aquest cas, el total d'hores a gaudir dependrà de la jornada habitual de cada empleat/da, és a dir, la part proporcional en cas de reducció o ampliació de jornada.

La concessió d'aquest permís no requereix de justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 31 de gener de l'any següent.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborable. Aquest permís és ampliable a cinc dies hàbils si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies hàbils si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d) El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel codi civil de Catalunya.

e) El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència, és d'un dia laborable. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a quatre dies.

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

i) Permis per a deures inexcusables de caràcter públic o personal o de la conciliació de la vida familiar, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell que l'incompliment del qual pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. Per deure personal de conciliació de la vida familiar per reconeixement mèdic propi empleat/da i familiars primer grau: fins a quatre hores el dia en que tingui lloc, si es tracta de visita mèdica o practica de proves analítiques i el temps indispensable per realitzar-les si es tracta de proves diagnòstiques o d'assistència a sessions de rehabilitació. El temps que excedeixi al previst es podrà recuperar d'acord amb el permís de flexibilitat horària.

i) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare 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 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 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 a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre 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 progenitors 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 progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell 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.

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

j) El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el codi civil i en el codi civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment simple tindrà que tenir una durada no inferior a un any.

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

l) El permís de paternitat té una durada de 5 setmanes consecutives i es modificarà d'acord amb la legislació. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Igualment l'empleada podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís

s'incrementarà proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat . Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

n) Permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà en tants dies laborables com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

o) Els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, 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 dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

p) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a 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.

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

r) El permís per situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set 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 els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

t) Permís per assumptes personals per antiguitat: gaudiran de dos dies addicionals de permís d'assumptes personals tots els empleats/des a partir del sisè trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni a partir del vuitè. El període de gaudiment d'aquest permís serà el que disposa l'apartat a) d'aquest article.

u) El permís per exercir les funcions sindicals o de representació del personal serà de 20 hores mensuals.

Es crearà una borsa d'hores anuals per l'acumulació de les hores de tots els delegats/des i per sindicats amb representació a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord de Capellades, d'acord amb el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i el Reial 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. Quedaran excloses del crèdit d'hores sindicals, totes les hores necessàries per a la preparació i negociació d'acords que afectin a la resta de personal comprés dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, a més de la formació en prevenció de riscos corresponent al delegat/s de prevenció, que anirà a compte de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

Article 23. *Llicències retribuïdes*

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari de carrera o personal laboral fix presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració l'empleat/da té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 24. *Permisos i llicències no retribuïdes*

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

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis al funcionari de carrera o personal laboral amb una antiguitat de 2 anys, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat/da públic funcionari de carrera o personal laboral fix presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Capítol IV Reduccions de jornada

Article 25. *Règim jurídic*

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran les que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

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

4. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 26. *Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions*

1. Els empleats/des públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tinguin a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

2. Les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys, persona gran que requereixi especial atenció, d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat/da que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Article 27. Reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d' almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

2. Quan concorrin en els dos progenitors (o adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent), les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat/da públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 28. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Els empleats o empleades públics amb discapacitat legalment reconeguda que per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per 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 dins l'horari laboral.

Article 29. Reducció de jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que per als casos de violència de gènere s'estableixi de comú acord entre qualsevol de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleada pública.

Article 30. Reducció de la jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecte a les necessitats del servei.

Capítol V Excedències

Article 31. Règim jurídic

1. Els empleats/des públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya, així com la normativa de règim local estatal i catalana.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

4. L'exercici simultani de l'excedència per part de dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència..

6. Si un cop finalida 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.

7. 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 fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 32. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys

1. 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 o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració o que es promoguin en el marc de l'acord de formació continua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 33. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

2. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

3. Durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració o que es promoguin en el marc de l'acord de formació continua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 34. *Excedència voluntària per agrupació familiar*

1. Aquesta excedència es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius previs en qualsevol de les administracions públiques. Es dóna quan el cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

Article 35. *Excedència voluntària per violència de gènere*

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de seguretat social que sigui d'aplicació.

3. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 36. *Excedència voluntària per interès particular*

1. Es reconeix el dret al personal laboral amb almenys una any d'antiguitat, a què li sigui reconegut la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat/da públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

3. No podrà declarar-se quan l'empleat/da públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

4.El personal que es trobi en aquesta situació no tindrà dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la seguretat social que li siguin d'aplicació.

5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 37. *Excedència voluntària per incompatibilitat*

1.Es concedeix si els empleats/des públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

TÍTOL III. RÈGIM RETRIBUTIU

Article 38. *Règim retributiu*

1.L'increment retributiu dels empleats/des públics a qui se'ls hi apliqui el present Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat i serà aplicat a tots els conceptes que conformen el total de la retribució bruta.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del Títol III del Reial 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, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que durant la vigència d'aquest Acord es modifiqui el sistema de retribucions, es procedirà a dur a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats/des públics locals a no ser discriminats en les seves retribucions per raó de sexe.

Article 39. *Estructura de la retribució*

1.Les retribucions dels empleats/des públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries:

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei. Aquesta quantitat serà d'aplicació a tot el personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

c) Pagues extraordinàries: Excepte que la llei de pressupostos generals de l'Estat prevegi el contrari, seran dues a l'any, per un import cadascuna d'elles, d'un 100% de la mensualitat

sencera: sou, triennis i la resta de conceptes retributius (complement de destinació, específic, de productivitat i qualsevol altre que conformi el total de la retribució bruta).

Es meritaran en els mesos de juny i desembre, i es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'administració local i el pagament es farà efectiu, amb les nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries:

- Complement de destinació: destinat a determinar en la relació de llocs de treball el nivell corresponent en cadascun d'ells els límits mínims i màxims determinat a la normativa estatal sobre funció pública.

- Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat).

Factor penositat, toxicitat i perillositat: destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat de penositat, toxicitat i/o perillositat.

Factor nocturnitat: destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball, atenent l'especial horari de compliment de la tasca realitzada entre les 22 hores i les 6 del matí.

- Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat/da públic desenvolupa la seva feina. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius. L'Ajuntament es compromet a negociar un reglament que reguli aquesta productivitat pels empleats/des de l'Ajuntament quan la disponibilitat pressupostària de l'Ajuntament i la normativa vigent ho permeti.

d) Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina en aquest mateix acord.

4. Període i forma de pagament: La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà el dia 27 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre que serà el dia 21. No obstant això, quan el dia 27 o 21 sigui dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia hàbil immediatament anterior.

S'acordaran ordenadament i pautadament les actuacions organitzatives necessàries per adaptar els sistema i estructura retributiva a les diferents classes d'empleat /da subjectes d'acord amb l'article 1 i 2 d'aquest acord.

Article 40. *Indemnitzacions per raó de servei i dietes*

1. Les indemnitzacions per raó de servei són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat/da públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball. Amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.

Les quanties que es percebran per aquest concepte (dietes) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment per la normativa vigent sobre funció pública, actualment el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnització per raons del servei.

Per al personal que per motiu de servei s'hagi de quedar a dinar o sopar se li assignarà un dieta de mitja manutenció per l'import de 14,10 EUR. Respecte indemnitzacions per desplaçament s'abonaran en l'import del quilometratge vigent de 0,26 EUR/km. A partir de 0,19 EUR /km computarà a nòmina per cotització hisenda.

3.Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat/a públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 41. *Assistència a judicis o citacions judicials*

Per a tots/es els empleats/des públics del àmbit d'aplicació d'aquest Acord, pel que fa referència a les dietes per assistència al jutjat, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les seves obligacions, i sempre que sigui en horari no laboral, són les següents:

- a) citació en el partit judicial (igualada) fora de la jornada laboral en un dia feiner: 20,90 EUR
- b) citació en el partit judicial (Igualada) en un dia de descans o festiu: 34,93 EUR
- c) citació fora del partit judicial (Barcelona) fora de la jornada laboral: 35,65 EUR
- d) citació fora del partit judicial (Barcelona) en un dia de descans o festiu: 53,48 EUR

Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin el PGE, respecte els increments de sou, aprovats per ple.

Si un treballador/a que ha de treballar en torn de nit té l'obligació d'assistir a una vista judicial, tindrà dret a treballar en el torn de nit de la vigília fins a les 2 hores de la matinada per garantir-ne el descans per al dia de la vista.

Article 42. *Absències*

El personal resta obligat a acceptar es mesures de control de l'horari que estableixi l'Ajuntament, previ consens amb la part social, havent de complir la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

La manca d'assistència al treball caldrà comunicar-la al departament de personal o al coordinador general durant l'hora posterior a l'horari d'entrada, excepte en casos d'impossibilitat degudament justificats, que es farà amb la major brevetat possible.

Es podran tenir fins a 3 dies a l'any d'absència per indisposició mèdica superats els quals s'haurà de presentar el corresponent justificants de baixa mèdica.

Article 43. *Retribucions en situació de malaltia*

1. D'acord amb la possibilitat establerta a la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'estat per l'any 2018. En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident, degudament autoritzada per la seguretat social, o en cas d'accident de treball la mútua d'accidents de treball, i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions de l'empleat/da mentre continuï en aquesta situació i fins el termini màxim legal establert de durada de la mateixa.

Es completaran fins al cent per cent les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

L'Ajuntament podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa de l'empleat/da als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'Ajuntament establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

2. Empleades públiques embarassades:

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

3. Empleades víctimes de la violència de gènere:

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

4. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

TÍTOL IV. DELS INSTRUMENTS D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA CARRERA PROFESSIONAL I LA PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Capítol I

Ordenació dels recursos humans

Article 44. *Sistema d'ordenació dels recursos humans*

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi i ordeni, i que serveixi per la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

2. Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

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

Article 45. *Oferta d'ocupació pública*

1. L'actuació en matèria d'ocupació en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat. Igualment s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Durant la vigència d'aquest Acord s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari/a de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

2. 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 en un 10% adicional les places objecte de

l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 46. *Selecció i accés*

1. 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.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups agrupació professional, que serà concurs.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent-hi proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres processos 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 es podrà incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

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

a) 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;

b) els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, i el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;

c) la determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar persones amb minusvàlua amb els sistemes d'acreditació d'aquestes;

d) l'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;

e) els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;

f) el sistema selectiu;

g) les proves que s'han de dur a terme i mèrits que es valoraran; i,

h) el sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 47. *Relació de llocs de treball*

1. La relació de llocs de treball establirà per a cada lloc de treball tipus, les següents especificacions:

a) la denominació i el seu enquadrament orgànic;

b) les característiques essencials del lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes i els factors del lloc;

c) els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo;

d) la forma de provisió;

e) les característiques retributives; i,

f) el nivell de classificació.

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord , abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociaran amb la representació legal dels empleats/des públics, les seves característiques retributives i els requisits i la forma de provisió del lloc, els quals s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

3. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaràn a tots els empleats i empleades públics/ques i als representants legals d'aquests/es que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

4. L'Ajuntament de Capellades es compromet a la revisió de les RLLT i la corresponent valoració de llocs de treball negociada amb la representació sindical de forma motivada i de conformitat amb la normativa vigent.

Article 48. *Plantilla*

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que s'hagin d'atendre, sens perjudici del compromís de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II **Selecció del personal**

Article 49. *Sistemes de selecció*

1. L'ingrés en les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord 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.

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

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

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

Article 50. *Accés de persones amb discapacitat*

1. La corporació 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.

2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.

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

Article 51. *Període de prova o de pràctiques*

1. S'establirà durada del període de prova o de pràctiques serà el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la plaça en qüestió:

Grup de classificació	Durada del període
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

2. No hi haurà període de prova o de pràctiques en aquells casos en què la persona hagi ocupat prèviament el lloc de treball al qual se l'assigna a través d'un nomenament interí durant un període superior a l'establert en el punt anterior.

Article 52. *Borses de treball*

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris de carrera o laboral fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts en la normativa.

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

3. Les contractacions o nomenaments temporals i interns es realitzaran, prèvia convocatòria pública que garanteixi els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, per ordre en la borsa de treball, atenant, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat

Capítol III Formació

Article 53. *Formació*

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord realitzaran una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats/des públics i elaborarà d'acord amb aquestes necessitats les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació de necessitats i cobertura de les mateixes es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

2. Es garantirà que cada empleat/da tingui un mínim de 20 hores anuals de formació, dins de la seva jornada laboral.

3. El personal en pràctiques que estigui realitzant el curs de formació bàsica per a policies locals a l'Institut de seguretat pública de Catalunya, percebrà una dieta mensual de locomoció per import de 175 EUR en concepte de desplaçaments, fins al finament d'assistència obligatòria a l'Institut de seguretat pública de Catalunya (ISPC). Al personal que estigui a l'acadèmia se li abonarà les retribucions previstes a la normativa vigent. En el cas que voluntàriament l'agent presti serveis durant el cap de setmana de descans de l'ISPC un dels dos dies del cap de setmana se li abonarà el salari que li correspongui.

Article 54. *Permisos per a la formació*

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció els empleats/des públics se'ls reconeix el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, organitzats per l'administració pública o organismes públics o privats.

2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible.

Aquesta formació serà de caràcter voluntari fora de la jornada laboral i es compensarà en temps de descans d'acord al que s'estableix a l'article 18 d'aquest pacte.

3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, es garantiran les indemnitzacions especificades en l'article 15.

4. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord podran condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència, d'un mínim de dos anys, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats/des públics.

5. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu per motius de servei.

Capítol IV Carrera professional i promoció professional

Article 55. *Carrera professional*

1. Els empleats/des públics tenen dret a la promoció professional.
2. 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 les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord han de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats/des públics.
3. Sens perjudici de la normativa que resulti d'aplicació, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:
 - a) carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglao o altres conceptes anàlegs.
 - b) carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.
 - c) 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.
 - d) promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.
4. Es reconeix el dret dels empleats/des públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord les hagi implantat en un mateix àmbit.

Article 56. *Impuls a la promoció professional*

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció professional dels seus empleats/des públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de que disposin.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

Article 57. *Promoció interna i el seu accés*

1. Els empleats/des públics podran accedir, mitjançant promoció interna a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaran la promoció dels seus empleats/des públics i determinaran, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre d'elles reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, així com posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits pel personal funcionari, amb excepció d'aquells que per la pròpia naturalesa jurídica de la relació no els hi puguin ser exigits.

4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala que es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.

6. L'adscripció a les vacants existents dels empleats/des públics, que accedeixi pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de que disposin les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord. En tot cas, per a l'elecció de destinacions gaudiran de preferència sobre aquells aspirants que vinguin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

TÍTOL V. RÈGIM DISCIPLINARI I EXTINCIÓ DE LA PRESTACIÓ PÚBLICA DE SERVEIS

Capítol I Règim disciplinari

Article 58. *Responsabilitat disciplinària*

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats/des de l'Ajuntament de Capellades donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

El personal laboral de la corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a la normativa vigent del personal funcionari de conformitat amb les previsions d'aquest capítol

Els representants del personal seran informats de l'inici i la finalització de qualsevol expedient disciplinari.

Article 59. *Faltes disciplinàries*

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la Policia Local que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels empleats/des de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

a) el retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

- b) la lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) la manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) l'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) la negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) l'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) l'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) l'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat/da, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió d'un delictes.
- b) l'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) la manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.
- d) el fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) la tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) l'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) la intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) la negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) l'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) el fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) l'atemptat greu contra la dignitat dels empleats/des públics o de l'Administració.
- m) l'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) la manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) l'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) 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.

q) 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.

r) la pertorbació greu del servei.

s) la reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.

t) en general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat/da públic.

4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats/des de l'Ajuntament de Capellades:

a) l'incompliment dels deures de fidelitat o respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions públiques.

b) tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

c) l'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

d) l'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

e) la publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) la negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) el notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.

h) la violació de la imparcialitat, de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) la desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

j) la prevalença de la condició de empleat/da públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

l) la realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) la participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.

n) l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.

o) l'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

p) la incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.

q) l'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats/des de la Corporació.

r) el fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els bens de la Corporació.

s) la reincidència en faltes greus consistent en la comissió de la tercera falta greu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades, encara que siguin de diferent naturalesa.

5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament del TREBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

Article 60. Sancions disciplinàries

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

A) Per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.

2. Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

2. Rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la possibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Capellades per un període màxim de 3 anys

3. Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

4. La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

5. Pèrdua de graus personals.

6. El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat que comportarà la impossibilitat de tornar a concursar per un període màxim de dos anys.

7. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat/da sancionat.

C) Per faltes molt greus:

1. Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

2. Separació del servei dels funcionaris que en el cas de funcionaris interins comportarà la revocació del seu nomenament i la impossibilitat d'obtenir un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Capellades per un període màxim de 3 anys

3. Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

4. La pèrdua de graus personals.

5. Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat c) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

6. Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat/da sancionat.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament del TREBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/ades que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 61. *Procediment disciplinari*

Fins que no es dictin normes en desenvolupament del TREBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats/des d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya, i en concret, pel que disposen el TREBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari el Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990, en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels treballadors que resultin d'aplicació.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat/da inculpat.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995. També resultarà d'aplicació el TREBEP, el Decret legislatiu 1/1997 i el Decret 243/1995 a les mesures cautelars que s'acordin en el procediment disciplinari.

Article 62. *Prescripció de les faltes i sancions*

Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats/des públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats/des públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus als tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 63. *Inscripció i cancel·lació*

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el registre general de personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'interessat/ada, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència

Capítol II **Extinció de la prestació pública de serveis**

Article 64. *Preavís i liquidació*

1. L'empleat/da públic que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit i amb l'antelació següent:

- Si ocupa una plaça de grup A1: un mes
- Si ocupa una plaça de grup A2: un mes
- Si ocupa una plaça de grup C1: quinze dies
- Si ocupa una plaça de grup C2: quinze dies
- Si ocupa una plaça d'agrupació professional: quinze dies

2. La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

La liquidació de l'empleat/da públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

TÍTOL VI. IGUALTAT DE TRACTE DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS LOCALS

Article 65. *Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral*

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 66. *El Pla d'igualtat*

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord hauran d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 2/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes i la disposició addicional setena del Reial 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.

2. El Pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats/des públics, i en tot cas atindrà a la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el pla d'igualtat, aquest es registrarà al registre de plans d'igualtat del Departament d'empresa i ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Article 67. *Contingut i fases del pla d'igualtat*

1. El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. El pla d'igualtat fixarà els objectius concrets d'igualtat que s'hauran d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'hauran d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3. Per a la consecució dels objectius fixats, el pla d'igualtat preveurà, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

4. El pla d'igualtat podrà contenir les fases següents: diagnosi, disseny, programació, implantació, seguiment i avaluació.

TÍTOL VII. DRETS COL·LECTIUS DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS LOCALS

Capítol I

Dret de llibertat sindical

Article 68. *Contingut del dret*

1. Tots els empleats/des públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

2. El dret a la llibertat sindical compren, entre d'altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la

sola condició d'observar els estatuts del mateix i a separar-se del mateix quan així ho consideri. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 69. *Dret de sindicació*

1. Els empleats/des públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:

- a) constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els Estatuts del Sindicat.
- b) celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 70. *Garanties de les seccions sindicals*

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, i tindran dret a protecció legal contra tot acte de ingerència d'aquestes últimes.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats/des públics, tindran els següents drets:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats/des públics en general, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en lloc on es garanteixi un adequat accés al mateix dels empleats/des públics.
- b) a la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.
- c) a la utilització, sempre que sigui possible, d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en els centre de treball així com dels mitjans informàtics adients consistent en un PC portàtil per la representació del personal funcionari i un altre per la representació del personal laboral per dur a terme les tasques sindicals.

Article 71. *Competències i facultats dels representants de personal*

1. L'Ajuntament de Capellades reconeix la capacitat de negociació i de representació del representant de personal.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest Acord - Conveni, el representant de personal té les facultats següents:

2.1 Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Capellades i dels seus organismes autònoms. En particular, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt dels/les treballadors/es o un o diversos col·lectius d'aquests i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

2.2 Rebre l'ordre del dia del ple de la Comissió de Govern o de qualsevulla altra comissió informativa quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores prèvia a què es dugui a terme, a més de l'acta de la reunió anterior.

2.3 Emetre informe previ, sobre les matèries següents: a) trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions. b) plans de formació de personal. c) implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

2.4.. Rebre compte de la incoació i el resultat dels expedients disciplinaris.

2.5. Rebre informació i emetre informe previ en les matèries i assumptes següents: a) establiment de la jornada laboral i l'horari de treball. b) règim de permisos, vacances i llicències. c) quantitats que percebi cada funcionari pel complement de productivitat. d) circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

2.6. Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i els mecanismes de prevenció emprats.

2.7. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

2.8. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball mitjançant el comitè de Seguretat i Salut Laboral.

2.9. Participar en la gestió d'obres socials per al personal que tingui o estableixi l'Ajuntament

2.10. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions als quals es refereix aquest Acord - Conveni.

2.11. Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional o laboral amb l'Ajuntament de Capellades i als drets i deures que se'n deriven.

2.12. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

3. Els delegats/des de personal de la mateixa candidatura podran acumular i cedir-se entre ells, les hores corresponents al crèdit horari. L'acumulació o cessió del crèdit horari es farà mitjançant comunicació escrita a l'Administració amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la realització de dita cessió o acumulació. S'haurà d'indicar el número d'hores objecte d'acumulació i el delegat de personal que les cedeix i el que les realitzarà.

4. No podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, a excepció que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que el trasllat o la sanció es derivi de l'actuació del treballador en l'exercici de la seva representació.

Article 72. Assistència a tribunals de selecció de personal

Els representants dels treballadors/es podran assistir als tribunals i òrgans de selecció de personal en qualitat d'observadors conforme les previsions establertes en l'article 60 del TREBEP.

Article 73. Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als representants dels treballadors/es legals, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessats els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 74. Garanties i drets dels representants dels/les treballadors/es

Els representants dels treballadors/es disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels membres, o treballadors de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Condicions, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.

4. Un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per el millor desenvolupament de les seves funcions de representació amb un màxim de 30 hores anuals. Les hores de negociació fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball.

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical. Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical. En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència.

Article 75. *Mesures de protecció del dret*

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord s'abstindran d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 76. Garanties del dret

Qualsevol empleat/da públic o sindicat que consideri lesionats llur dret de llibertat sindical, per una actuació de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Capítol II Dret de reunió dels empleats/des públics locals

Article 77. *Dret de reunió*

1. Els empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també al que s'estableix en aquest capítol.

2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats/des públics, per les organitzacions sindicals més representatives, o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.

3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats/des públics, que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

4. La presidència ha de comunicar amb una antelació de 48 hores a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, la convocatòria i acordaran les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

Article 78. *Assemblees*

Els empleats/des públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, sempre que els serveis quedin atesos, de conformitat amb allò que estableix la taula següent:

a) per assemblees de personal un màxim de 2 hores, de forma preferent en horari de 13,00 a 15,00 hores

b) per assemblees de Secció Sindical 2 hores, de forma preferent en horari de 13,00 a 15,00 hores.

c) per assemblees de col·lectius 1,50 hores, en l'horari que es demani per garantir la màxima assistència

1. No existirà cap tipus de limitació per celebrar reunions fora de la jornada de treball, llevat de la seguretat d'instal·lacions i dependències i que la seva realització tingui lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

2. Per convocar una assemblea dins la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

a) comunicar per escrit la seva celebració al Departament de Personal amb una antelació de dos dies hàbils

b) en la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

Els convocants de la reunió seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa.

Capítol III **Dret de negociació col·lectiva dels empleats/des públics locals.**

Article 79. *Dret a la negociació col·lectiva*

Els empleats/des públics al Servei de les Administracions Locals, tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació que sigui d'aplicació d'aquest capítol.

Article 80. *Mesa de negociació de l'Acord comú de condicions*

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats/des públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una Mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, així com els sindicats que hagin obtingut el 10% ó més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord .

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions pels empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

3. La composició de la Mesa serà paritària i el nombre dels seus components no podrà superior a 13 per cadascuna de les parts.

4. Les decisions de cada part de la Mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable de, com a mínim, el 60% de cada part a la Mesa.

TÍTOL VIII. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 81. *Prevenió de riscos laborals*

1. La prevenió de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans i de totes les parts que signen aquest acord.

2. 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. Per aquest motiu, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord que s'adhereixin es comprometen a:

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.

b) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenió designat per complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenió.

c) Promoure la seguretat i salut dels empleats/des públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenió dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

- evitar els riscos
- avaluar els riscos que no es puguin evitar
- combatre els riscos en el seu origen
- adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona
- tenir en compte l'evolució de la tècnica
- planificar la prevenió
- 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.

3. Per tal de garantir la seguretat dels agents de la Policia Local de Capellades, en el cas dels torns de nit amb una patrulla unipersonal (un sol agent), aquest agent no patrullarà sol i farà tasques de vigilància de les dependències municipals, amb el recolzament de les patrulles de Mossos d'Esquadra amb qui es coordinarà pels serveis urgents.

Article 82. *Coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere*

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen 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 els plans de prevenió, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 83. *Obligacions específiques en matèria de prevenió de riscos laborals*

1. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; així com una vigilància de la salut en revisions mèdiques anuals de caràcter voluntari a tots els empleats/des públics de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual.

- les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord disposaran 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 dels empleats/des públics i dels usuaris.

- 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 –en el cas que n'hi hagi-, la/les 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 municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a 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 o incident 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 pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat/des públics en la prevenció .

- en el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) per part de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord.

- 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 al/a la empleat/da tasques que no exposin 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 de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà immediatament fer una

revisió de l'avaluació de riscos i en el supòsit del més mínim 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.

- les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord elaboraran una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

- les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen 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 comprometen 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.

- les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es comprometen 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.

- les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord asseguraran que el subministrament als empleats/des de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats/des per a la seva 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 derivades de la no utilització dels mateixos.

Article 84. *Coordinació de les activitats preventives*

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

2. Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord informaran i donaran 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.

3. Quan les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord contractin o subcontractin obres o serveis i aquestes es duiguin 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, així com dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 85. *Delegats de prevenció*

1. Els representants dels empleats/des designaran els/les delegats/des de prevenció i ho notificaran per escrit a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord i a l'Oficina pública de registre d'actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

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

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a) col·laborar amb els òrgans de direcció de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord per a millorar l'acció preventiva.

b) promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) ser consultats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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 a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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 a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, 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 de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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.

d) exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

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

a) acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos en 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.

b) 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.

c) quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d) ser informats per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord 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.

e) rebre les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord, 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.

f) 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.

g) exigir a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord que adoptin 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'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h) proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paràlització 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 86. *Comitè de Seguretat i Salut*

1.El comitè de Seguretat i Salut (CSS) és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord en matèria de prevenció de riscos. És un òrgan paritari i col·legiat segons recull l'article 34.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals i està format pels delegats de prevenció dels funcionaris i pels delegats de prevenció dels treballadors laborals d'una part, i igual nombre de representants de la corporació de l'altra part.

2.El CSS es reunirà trimestralment i a sol·licitud d'alguna de les seves representacions.

3.Són funcions del CSS:

a) conèixer i informar la memòria i programació anual de serveis de prevenció.

b) conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, realitzant a aquest efecte les visites que siguin necessàries.

c) conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

d) totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

4.En les reunions del CSS hi poden assistir , amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les parts, seccions sindicals i servei de prevenció aliè, que no formi part del comitè.

TÍTOL VIII. CONDICIONS SOCIALS

Article 87. *Renovació del permís de conduir*

Quan la naturalesa d'un lloc de treball comporti la necessitat que el seu titular disposi d'un permís especial per conduir vehicles, les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord es faran càrrec de les despeses de renovació.

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord cobriran les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, a les persones que utilitzin vehicles municipals pel desenvolupament del seu lloc de treball i només pel que fa al carnet que s'utilitzi per desenvolupar la feina habitual a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord .

En el cas de la Policia Local els permisos a renovar seran els de la classe A i B per a tots els seus components.

En tots el casos, caldrà aportar el justificants de pagaments.

Article 88. *Retirada permís de conduir*

La retirada del permís de conduir per part de l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre fet produït dins de l'horari laboral (excepte alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei), no impedirà que durant el temps de la sanció el treballador/a segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, fins i tot en el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions.

Article 89. *Bestretes*

Es podrà concedir al personal de l'Ajuntament de Capellades que es trobi en situació de servei actiu una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre. Aquesta bestreta no podrà excedir la quantia equivalent a una mensualitat de les seves retribucions brutes.

El reintegrament de la bestreta s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat/da al llarg de 12 mesos posteriors a la concessió, o per un període inferior si l'interessat així ho sol·licités, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. No es podrà concedir una nova bestreta fins que s'hagi liquidat l'anterior i només es podrà concedir un màxim de dues bestretes anuals.

Article 90. *Fons social*

Els empleats i empleades al servei de l'Ajuntament de Capellades es poden beneficiar de les ajudes a que fa referència aquest article, per la qual cosa l'Ajuntament dotarà el pressupost municipal amb una quantitat global anual de 6.000 EUR per a fer-ne front.

L'Ajuntament atorgarà ajudes als empleats/ des per import màxim anual de 200 EUR per qualsevol dels següents conceptes:

- a) ajut per la llar d'infants: Per l'assistència dels fills/es a la llar d'infants:
- b) ajut escolar: Per la despesa originada per estudis oficials dels empleats/des i fills/es (llibres, matricules, etc...).
- c) ajut per l'adquisició d'articles mèdics o tractaments de salut: Per la compra de muntures d'ulleres amb vidres graduats, lents de contacte del personal i fills/es, per tractament odontològic dels empleats/des i fills/es i per qualsevol tractament mèdic necessari per la salut de les persones que no estigui cobert per la seguretat social.

La sol·licitud de les ajudes haurà de presentar-se com a màxim el 31 d'octubre de cada any per tal que els imports que corresponguin puguin abonar-se, si s'escau mitjançant la nòmina del mes de desembre.

A la sol·licitud, caldrà adjuntar la factura corresponent amb indicació de la raó social i el NIF/CIF, número de factura, data d'emissió, nom del treballador/a, el concepte de la despesa correctament detallat i l'import. Igualment, caldrà adjuntar el justificant de pagament.

Les sol·licituds seran valorades per la comissió de seguiment per garantir la seva concessió en funció de totes les peticions rebudes i l'import es redistribuirà fins exhaurir la dotació pressupostària sempre i quan la suma de totes les sol·licituds sigui més gran que la partida destinada a aquest concepte.

El límit màxim de l'ajut atorgat serà l'import que s'acrediti en la factura i el justificant de pagament presentats per l'empleat/da amb una màxim anual de 200 EUR.

Ajuts per a familiars discapacitats:

Tots/es els/les treballadors/res que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent de consanguinitat o afinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament seran beneficiats d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

Les quantitats a percebre durant tota la vigència del present acord de condicions en funció del grau de discapacitat, seran les següents:

Discapacitat entre un 33 i un 64%, 100 EUR.

Discapacitat entre un 65 i un 74%, 150 EUR.

Discapacitat igual o superior al 75%, 200 EUR.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

La percepció d'aquest ajut es incompatible amb la percepció, per part del familiar discapacitat, d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

Aquest ajut serà concedit, per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la discapacitat i la situació de dependència econòmica.

Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiaria resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

Article 91. *Ajuts per a familiars discapacitats*

1. Tots/es els/les treballadors/res que tinguin al seu càrrec familiars fins al segon grau, ascendent o descendent de consanguinitat o afinitat, que siguin discapacitats físics, psíquics o sensorials i que en depenguin econòmicament seran beneficiats d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

2. Les quantitats a percebre durant tota la vigència del present acord de condicions en funció del grau de discapacitat, seran les següents:

Discapacitat entre un 33 i un 64%, 100 EUR.

Discapacitat entre un 65 i un 74%, 150 EUR.

Discapacitat igual o superior al 75%, 200 EUR.

3. Aquestes quantitats s'incrementaran anualment, de manera automàtica, en el mateix percentatge que determini la Llei de pressupostos de l'Estat en relació amb els augments de personal.

4. La percepció d'aquest ajut es incompatible amb la percepció, per part del familiar discapacitat, d'una pensió d'incapacitat o de jubilació, llevat que aquestes no arribin al salari mínim interprofessional.

5. Aquest ajut serà concedit, per decret de l'Alcaldia, a sol·licitud de la persona interessada, que haurà d'acreditar la discapacitat i la situació de dependència econòmica.

6. Periòdicament es revisarà el manteniment de les circumstàncies que van justificar l'atorgament de l'ajut, sens perjudici que la persona beneficiària resti obligada a comunicar qualsevol variació que es produís en aquestes.

Article 92. *Jubilació anticipada incentivada*

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, i d'acord amb el Pla d'ordenació dels persones empleades que tindrà caràcter almenys anual pressupostari promovent la regeneració necessària per equilibrar la mitjana d'edat, la corporació podrà acordar amb els empleats/des interessats/es les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent sempre i quan els/les treballadors/es compleixen els requisits establerts a la Llei general de la seguretat social i la legislació vigent permeti realitzar aquesta jubilació anticipada.

A: Anys d'anticipació de l'edat de jubilació.

Q: Quantia en mensualitats.

A	Q
5	29
4	23
3	18
2	12
1	6

2. Durant el període de 6 o 12 mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el treballador/a demani jubilar-se, és a dir, fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se-la a tots els sol·licitants, es concediran per ordre de major a menor edat d'aquests, i passaran al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

4. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicarà als representants dels treballadors/es.

5. En el cas de la Policia Local, en referència a jubilació anticipada serà d'aplicació el Real decret 1449/2018 de 14 de desembre que estableix els coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor dels policies locals .

6.- Els policies locals que segons dictamen mèdic o per raó de l'edat, que en cap cas pot ésser inferior a cinquanta-set anys, podran demanar el passar a la situació de segona activitat, segons aplicació de la Llei de policies locals de Catalunya 16/1991 de 10 de juliol i del EBEP.

Article 93. *Assegurança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de responsabilitat civil per cobrir la responsabilitat originada per aquells actes en què, per raó de treball o servei, es vegi involucrat l'empleat/da, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusable i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

Article 94. *Pòlissa d'assegurances d'accidents*

L'Ajuntament de Capellades mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció, invalidesa permanent i gran invalidesa derivada d'accident de treball, del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. En cap cas l'Ajuntament serà responsable

subsidiari quan la companyia amb la que estigui contractada la pòlissa no es faci responsable del pagament de l'esmentada suma.

Article 95. *Assistència jurídica*

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica als empleats/des municipals que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions i es farà càrrec dels honoraris de l'assistència lletrada, i, si s'escau, procurador. L'Ajuntament designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial de l'empleat/da públic/a coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article. Excepcionalment, l'empleat/da podrà escollir la representació lletrada que consideri adient segons l'assumpte a tractar amb previ acord i conformitat pressupostària amb l'Ajuntament. En aquest cas, l'Ajuntament assumirà els honoraris d'assistència lletrada per una quantia màxima determinada pels criteris orientadors dels honoraris de l'Il·lustre Col·legi d'advocats de Barcelona.

2. L'Ajuntament es farà càrrec de dipositar totes les fiances que puguin ser imposades judicialment en processos oberts al personal al seu servei com a conseqüència d'actuacions efectuades en l'exercici de les seves tasques, sense perjudici que, si l'interessat finalment és declarat culpable en sentència ferma o la seva actuació ocasiona la pèrdua de la fiança, se li pugui exigir per la Corporació l'import de la mateixa.

3. L'Ajuntament no haurà de fer-se càrrec de les prestacions esmentades als apartats precedents en aquells supòsits en què l'empleat públic/a hagi actuat amb negligència, engany, mala fe o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació.

Article 96. *Roba de treball*

Les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord proporcionaran les peces d'uniformitat cada any definides en l'Annex 1 d'aquest acord de condicions laborals per a cada col·lectiu descrit. En el mes de març seran lliurades a cada empleat/da les peces d'estiu i en el mes de setembre les peces d'hivern. Les peces es lliuraran per substituir aquelles que s'hagin deteriorat que necessàriament hauran de retornar-se a l'Ajuntament.

Igualment les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord facilitaràn de forma immediata la roba o calçat així com qualsevol peça dels complements que necessitin els empleats/des per el desenvolupament de les seves tasques diàries i que per raons de desgast o trencament s'hagin de substituir.

A les persones que inicien la seva prestació a les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord se'ls farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible. Els caps de cada secció s'ocuparan de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al departament de compres i contractació amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin, per motius de seguretat, a l'ús d'altres peces no especificades en aquest annex, aquestes seran igualment facilitades per les entitats definides en l'article 1 d'aquest Acord .

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal esmentat en aquest annex.

Les peces d'uniforme seran utilitzades únicament i exclusiva durant els horaris de treball i hauran de ser retornades al finalitzar la prestació de servei amb l'Ajuntament.

ANNEX II. VESTUARI I LOGÍSTICA

L'Ajuntament es comprometrà a facilitar el vestuari que sigui necessari per la realització de les funcions de cada col·lectiu i que correspondrà amb el següent:

BRIGADA D'OBRES

Roba d'hivern:

- Anualment

2 Forros polars amb butxaques laterals i bandes reflectants.
2 Pantalons dobles reforçats de tergal.
2 Jerseis.
1 Parell de botes de seguretat d'hivern.
1 Botes de aigües.

- Cada tres anys

1 anorac de niló
1 Impermeable de niló con bandes reflectants.

Roba de estiu:

Anualment

2 samarretes màniga curta de cotó.
2 Pantalons de tergal amb cremallera.
1 Parell de botes seguretat d'estiu.

Els detalls que s'especifiquen corresponen als màxims en condicions normals.

Les peticions del vestuari es dirigiran al departament de compres i contractacions amb la corresponent anticipació a les dates previstes de lliurament (març-setembre).

En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que impedeixen la seva normal utilització, es farà la reposició anticipada prèvia sol·licitud del interessat/da.

Per motius de seguretat, es facilitaran les següents peces corresponents a equips de protecció individual (EPIS), amb l'objectiu d'evitar possibles accidents o danys dels treballadors/es:

- Pantalons de seguretat per evitar talls a jardineria
- Ulleres protectores.
- Casc protector d'oïdes.
- Casc per al cap.
- Arnés d'alçada adequat a les característiques de cada lloc de treball.
- Escales de seguretat, aïllants i lleugeres.
- Mascaretes adients per a cada tasca.
- Guants de seguretat adients per a cada tasca.

Instal·lacions

Es posarà a disposició del personal afectat per aquest annex, un espai amb taquilles per desar la roba i objectes personals, amb dutxes i aigua calenta i lloc per canviar-se.

POLICIA LOCAL

- Anualment

2 Polos màniga llarga (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
2 Polos màniga curta (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
2 Pantalons elàstics estiu/hivern.
2 Samarretes tèrmiques màniga llarga de coll rodo.
4 Jocs de mitjons.
1 Parell de botes operatives mitja canya.

Fins al seu deteriorament:

- 1 Cinturó interior i exterior amb travetes.
- 1 Funda manilles.
- 1 Joc de manilles complet amb clau.
- 1 Funda talhi per defensa rígida.
- 1 Defensa rígida 60 cm.
- 1 defensa extensible ASP amb funda
- 1 Esprai de pebre amb funda.
- 1 Cranc i funda sustentar radiotransmissor xarxa rescat
- 1 Funda pistola de seguretat (agents formats)
- 1 Funda carregador pistola amb carregador metàl·lic complet (agents formats)
- 1 Llanterna unipersonal completa amb funda.
- 1 Casc de motorista.
- 1 Parell de guants antitalls i punxades.
- 1 Parell de guants hivern.
- 1 Buff.
- 1 Armilla reflectant.
- 1 Equip impermeable complet amb botes d'aigua.
- 1 Jaqueta curta bicolor amb escuts i serigrafies.
- 1 Jaqueta tipus forro polar amb escuts i serigrafies.
- 1 Gorra de campanya amb escut.
- 1 Xiulet amb cordo.
- 2 Números TIP
- 1 Credencial amb placa i cartera de pell.
- 1 Armilla balística

Cap de la Policia Local

- 1 Vestit complet de gala (per actes oficials)
- 1 Passador de corbata.
- 1 Gorra de plat de comandament.
- 1 Parell de sabates.
- 2 Joc xarreteres de comandament.
- 1 Funda pistola per vestit de gala.
- 1 Armilla balística

Vestuari pels aspirants/interins

- 2 Polos màniga llarga (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
- 2 Polos màniga curta (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
- 2 Pantalons elàstics estiu/hivern.
- 2 Samarretes tèrmiques màniga llarga de coll rodo.
- 1 Buff.
- 1 Armilla reflectant.
- 1 Equip impermeable complet amb botes d'aigua.
- 1 Jaqueta curta bicolor amb escuts i serigrafies.
- 1 Gorra de campanya amb escut.
- 1 Xiulet amb cordo.
- 2 Números TIP
- 1 Credencial amb placa i cartera de pell.
- 4 Jocs de mitjons.
- 1 Parell de botes operatives mitja canya.
- 1 Cinturó interior i exterior amb travetes.
- 1 Funda manilles.
- 1 Joc de manilles complet amb clau.
- 1 Funda talhi per defensa rígida.
- 1 Defensa rígida 60 cm.

- 1 Esprai de pebre amb funda.
- 1 Cranc i funda sustentar radiotransmissor Xarxa Rescat
- 1 Llanterna unipersonal completa amb funda.
- 1 Parell de guants antitalls i punxades.
- 1 Parell de guants hivern.
- 1 Funda pistola de seguretat per els Aspirats als Curs Formació Bàsica al ISPC

Vestuari per agents de segona activitat (anual)

- 2 Polos màniga llarga (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
- 2 Polos màniga curta (blau cel amb ombreres negres) amb serigrafies completes i escuts cosits en braç i pit i velcro per número tip.
- 2 Pantalons elàstics estiu/hivern.
- 2 Samarretes tèrmiques màniga llarga de coll rodo.
- 4 Jocs de mitjons.
- 1 Parell de sabates /botes de mitja canya.

Vestuari per agents de segona activitat (fins el seu deteriorament)

- 1 Cinturó interior i exterior amb travetes.
 - 1 Funda manilles.
 - 1 Joc de manilles complet amb clau.
 - 1 defensa extensible ASP amb funda
 - 1 Funda pistola de seguretat
 - 1 Funda carregador pistola amb carregador metàl·lic complet.
 - 1 Llanterna unipersonal completa amb funda.
 - 1 Parell de guants antitalls i punxades.
 - 1 Parell de guants hivern.
 - 1 Buff.
 - 1 Jaqueta curta bicolor amb escuts i serigrafies.
 - 1 Jaqueta tipus forro polar amb escuts i serigrafies.
 - 1 Gorra de campanya amb escut.
 - 1 Xiulet amb cordo.
 - 1 Credencial amb placa i cartera de pell.
- D'igual manera es reposar el material i vestuari que resulti malmès durant una actuació/intervenció.

PERSONAL ORDENANÇA

- Anualment:

- 2 camises de màniga llarga.
- 2 camises de màniga curta.
- 1 corbata amb passador.
- 1 parell de sabates.
- 1 pantalons/falda d'estiu.
- 1 pantalons d'hivern.
- 1 Jersei amb serigrafia.
- 1 Jaqueta anorac amb serigrafia.

- Període bianual:

- 1 uniforme (d'estiu o hivern, segons convingui).

- Fins al seu deteriorament:

- 1 Jaqueta anorac.
- 1 jersei.
- 1 parell de guants.

1 casc (per als qui usen les motos).
1 parell de sabates o botes d'aigua.
1 corretja.
1 impermeable complert (2 peces)

PERSONAL MOLI PAPERER

Anualment:

1 parell de sabates
2 samarretes m/c

Fins el seu deteriorament:

Davantall
Guants
Jaqueta abric
Polar

Annex II: Relació dels graus de parentesc i afinitat

1er. grau: conjúge, fills, fills del conjúge, pares, sogres, nores/gendres.
2n. grau: germans, cunyats, padrins i néts
3r. grau: nebots, oncles, besavis i renéts
4t. grau: cosins

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, així com quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. REGISTRE I PUBLICACIÓ

Aquest acord comú de les condicions de treball es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i desplegarà els efectes que determina l'art. 38.8 del TREBEP.

Barcelona, 21 de juny de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada