



RESOLUCIÓ de 3 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08100442142019).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 9 d'abril de 2019, 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 per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08100442142019) 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 PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIUDEBITLLES PER ALS ANYS 2019 AL 2021.

Preàmbul

Aquest acord de condicions de treball ha estat negociat a la Mesa general de negociació constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 36.3 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.

El present acord es constitueix com a text regulador de matèries i condicions laborals comunes per a tots els empleats de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles. Tindrà la doble naturalesa de Conveni col·lectiu per al personal laboral i d'Acord de condicions de treball per el personal funcionari.

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. *L'objecte.*

Aquest Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles.

Article 2. *L'àmbit personal.*

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.

2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles que tinguin alguna de les vinculacions següents: personal laboral fix, indefinit no fix i temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empareda de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

3. El col·lectiu de la llar d'infants, el personal de neteja i el vigilant nocturn es regiran per aquest acord de condicions excepte aquelles especificitats que prevegin els seus annexos.

#### Article 3. *La vigència i la denúncia.*

1. Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, i tindrà una vigència des de l'1 de gener de 2019 fins el 31 de desembre de 2021.

2. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb 3 mesos d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part. En aquest supòsit i fins a l'aprovació del nou Acord, restarà vigent l'anterior.

3. En cas que s'efectuï denúncia, s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de 15 dies des de la recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou acord.

#### Article 4. *La vinculació.*

1. Aquest Acord tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

2. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. Per aquest motiu, no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. En aquest sentit, no serà possible aplicar només determinades parts de l'articulat sinó que s'haurà d'aplicar la integritat de l'Acord.

#### Article 5. *La Comissió Paritària de seguiment.*

1. Es crearà una Comissió de seguiment de l'Acord en el termini d'un mes des de la seva aprovació, com a òrgan d'interpretació i vigilància del seu compliment, i les seves funcions seran, a més, aquelles que li siguin encomanades per aquest Acord.

2. La Comissió de seguiment estarà integrada per dos persones designades per la corporació, i dos per la representació del personal, un corresponent al personal funcionari i l'altre al personal laboral. En el cas que no existeixi representant legal dels funcionaris, també podrà assistir, amb veu però sense vot, un funcionari o funcionària en representació d'aquest col·lectiu.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la corporació amb veu i sense vot. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4. La Comissió de seguiment es reunirà de forma ordinària i com a mínim una vegada a l'any, i de forma extraordinària a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 15 dies hàbils comptats a partir de la petició. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de seguiment s'establiran de mutu acord. La comissió s'haurà de pronunciar necessàriament sobre els assumptes que se li sotmetin. De les reunions d'aquesta comissió se n'estendrà la corresponent acta i els acords es prendran per unanimitat. Podran assistir assessors amb veu però sense vot.

5. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió de seguiment sobre la interpretació i/o aplicació del present acord, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntària el sotmetiment de la

discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts en el termini màxim de sis mesos des de l'origen del desacord.

Article 6. *Les condicions més beneficioses.*

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

Article 7. L'organització del treball

L'organització del treball és competència de l'ajuntament per mitjà del seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord reconeixen als representants dels empleats públics.

## Capítol II Calendari laboral i règim horari

Article 8. *La jornada general i la seva distribució.*

1. La jornada de treball general és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

D'acord amb la normativa vigent, en el moment que l'ajuntament compleixi amb els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de la despesa així com amb l'objectiu de temporalitat fixat per l'estat, s'implantarà de forma progressiva la jornada ordinària de 35 hores setmanals d'acord amb la següent previsió:

- durant els mesos de setembre, octubre, novembre i desembre del 2019.
- durant els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre, octubre, novembre i desembre del 2020.
- el 2021 en endavant la jornada ordinària de 35 hores setmanals s'ampliarà a tot l'any.

L'aplicació d'aquesta jornada només tindrà efecte al personal que presta els seus serveis a jornada complerta i no suposarà cap increment de retribució ni modificació de jornada en relació al personal que presta els seus serveis a jornada parcial.

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 i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials intersetmanals 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 (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'administració general de l'estat determini per als seus empleats públics.

4. L'aplicació en règim horari de la jornada serà el següent:

a) personal d'oficina i agutzil: s'estableix un horari de permanència obligatòria de dilluns a divendres laborables de 9 a 14 hores i una tarda a la setmana, en que es treballaran mínim dues hores, essent obligatori fer un descans al migdia de mínim 30 minuts. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà segons les necessitats del servei en còmput anual. En tot cas es garantirà que la tarda del dimecres es presti servei d'atenció al públic en

horari de 16 a 19 hores, excepte les tardes d'aquells dimecres que siguin vigília d'un festiu oficial.

Durant el mes d'agost, s'eximeix als treballadors de l'obligació de treballar la tarda setmanal, sens perjudici del compliment de la jornada setmanal ordinària.

El personal d'oficina podrà gaudir, de forma rotativa, d'un permís recuperable els dies 24 i 31 de desembre i aquells dies laborables que siguin anteriors o posteriors a un dia festiu oficial i a un dia no laborable (ponts), havent-se de garantir, en tot cas, la prestació del servei de registre i atenció al públic en horari de 9 a 14 hores.

b) personal de la brigada: s'estableix la jornada setmanal ordinària que es realitzarà en els següents horaris de dilluns a divendres:

- De l'1 d'abril a 30 de setembre, de 6:30 a les 14 hores.

- De l'1 d'octubre a 31 de març, de 7:30 a les 14 hores i dues tardes a la setmana, en que es treballaran dues hores i mitja cada tarda.

c) personal de la llar d'Infants: veure annex II.

d) personal de neteja d'edificis: veure annex III.

e) vigilat nocturn: veure annex IV.

f) personal del Casal de Cultura:

- auxiliar tècnica: s'estableix un horari de permanència obligatòria de dilluns a divendres laborables de 10 a 13 hores. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà segons les necessitats del servei en còmput mensual.

- conserge: de dilluns a divendres laborables de 17 a 20 hores.

g) conserge del Casal d'avis: de dilluns a divendres laborables de 16.30 a 20 hores.

h) auxiliar administrativa/administratiu del consultori mèdic: de dilluns a divendres laborables de 9 a 14 hores i una tarda a la setmana de 17 a 20 hores.

5. En el cas del personal laboral, es podrà establir una distribució irregular del 5% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats 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, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

*Article 9. El temps de treball efectiu.*

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

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

*Article 10. La flexibilitat horària d'entrada i de sortida.*

Es reconeix el dret dels empleats públics 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 què 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.

Igualment, també es podran establir, per acord amb la representació dels empleats públics, una organització de determinats serveis amb una major flexibilitat horària sempre que no es perjudiqui la qualitat del servei i que siguin possibles els corresponents instruments de gestió i control.

#### Article 11. *El calendari laboral.*

1. Dins del darrer trimestre de l'any, l'ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovats per l'estat i la Generalitat de Catalunya, així com els dies festius de caràcter local. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis per al coneixement del personal.

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 puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

3. En cas de que dins de l'any natural un dels dies festius oficials sigui dissabte, el dia festiu es gaudirà de forma automàtica el dilluns de festa major del poble. En cas de que un segon dia dels festius oficials sigui dissabte, es concedirà als empleats públics de l'ajuntament un dia de dispensa, que podran gaudir amb les mateixes condicions que els dies d'assumptes propis.

#### Article 12. *Serveis realitzats fora de la jornada habitual: Hores extraordinàries i Hores complementàries.*

1. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

2. 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 personal 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, donant la seva conformitat.

L'empleat haurà de presentar una sol·licitud de reconeixement de les hores extraordinàries realitzades especificant la forma de compensació.

3. 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.

4. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és la ordinària, llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

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

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

- una hora i trenta minuts si és laborable;
- una hora i quaranta cinc en el cas d'hora realitzada en horari festiu o nocturn;
- dues hores i mitja en cas que sigui festiva i nocturna;

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

6. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de personal. En tot cas, n'haurà de gaudir 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 gaudeixin durant el 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 festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'estat, la Generalitat o per l'ajuntament.

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

10. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

11. Es consideren hores complementaries les realitzades com addició a les hores ordinàries pactades en el contracte laboral a temps parcial, d'acord amb el que disposa l'apartat cinquè de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

### Capítol III Els descansos i les festes

#### Article 13. *El descans diari i interdiari.*

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de més de 5 hores seguides gaudiran d'una pausa de 15 minuts, i els que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

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

3. 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 14. *El descans setmanal.*

Els empleats públics 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'ajuntament establirà un altre règim de descans laboral un cop escoltada la representació dels empleats públics, tenint en compte el següent:

a) el descans corresponent als empleats públics 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 hores del dia de la vigília i les 22 hores del dia festiu.

#### Article 15. *Les vacances.*

1. Els empleats 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.



En el supòsit d'haver completat els següents anys d'antiguitat a l'ajuntament, es tindrà dret al gaudi dels dies addicionals de vacances anuals:

Cinc anys de servei: 23 dies hàbils.

Deu anys de servei: 24 dies hàbils.

Quinze anys de servei: 25 dies hàbils.

Vint o més anys de servei: 26 dies hàbils.

Aquests dies es podran gaudir des del dia següent al de compliment dels corresponents anys de servei.

Per tal de reconèixer correctament els dies de vacances per antiguitat a la totalitat dels empleats públics, l'ajuntament reconeix els períodes de prestació de serveis de tot el personal afectat per aquest Acord des del dia en que efectivament va començar la seva prestació de serveis a l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles, encara que el caràcter de la prestació anterior derivés d'un nomenament administratiu temporal o contracte laboral temporal.

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per tot el personal, excepte en el cas del vigilant nocturn el còmput del qual es realitzarà d'acord amb la regulació continguda a l'annex corresponent.

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, excepte aquelles situacions especial que es regulin als annexos del present acord.

Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

4. Es garanteix el dret de tots els empleats 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, respectant en tot cas les necessitats del servei.

5. Les vacances s'han de gaudir del dia 1 de gener de l'any natural al que corresponguin al dia 31 de gener de l'any següent.

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, sempre que 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 la durà a terme l'ajuntament amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

En cas de que hi hagi alguna controvèrsia en el procediment de planificació de les vacances, s'escoltarà a la representació dels empleats públics, als efectes de trobar una solució d'acord als interessos d'ambdues parts.

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. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de l'ajuntament i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de 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 aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

#### Capítol IV Els permisos i llicències

##### Article 16. *El règim jurídic.*

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la 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 17. *La petició i la concessió.*

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit presentat a registra amb un mínim de 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui 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 llevat 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-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per al 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 18. *Els permisos retribuïts.*

###### 1. Definicions:

Als efectes del que es disposa en aquest article s'entén per:

a) familiar: persona que manté respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat en la forma que es preveuen els punts següents.

b) familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mare, pare, fills, pares polítics i cònjuge.

S'entén assimilat al fill o a la filla el menor o la menor en acolliment preadoptiu, o acolliment familiar simple de durada superior a un any.

Així mateix, s'entén assimilat al familiar de primer grau el cònjuge o la parella de fet.

En els permisos en què no estigui expressament esmentat, s'entendrà equiparat el cònjuge al familiar de primer grau.

c) situació dels cònjuges: Amb caràcter general es produeix una assimilació del grau d'afinitat al grau de consanguinitat que el cònjuge té respecte del seu parent consanguini.

d) situació de separació legal del matrimoni: una vegada que existeix una resolució judicial de separació, no s'han de concedir els permisos que es troben vinculats al matrimoni, o en els quals el cònjuge sigui el subjecte causant.



Cal aplicar una interpretació idèntica a les parelles estables que s'han extingit, de conformitat amb el que preveu l'article 234-4 del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família.

e) familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat: germans, avis, nets; o per afinitat: germans, avis i nets del cònjuge o parella de fet.

f) persona gran: persona que com a mínim ha complert l'edat establerta legalment per a la jubilació ordinària.

g) necessitar una dedicació especial: suposa que és necessari que el subjecte rebi tractament, atenció, cures o assistència continuada per causa de salut, entesa l'última com a benestar físic, psíquic i social.

h) cura o atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

i) tenir a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

j) relació de dependència: estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la discapacitat, i lligades a la falta o a la pèrdua d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, precisen de l'atenció d'altra o altres persones o ajudes importants per realitzar activitats bàsiques de la vida diària o, en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, d'altres suports per la seva autonomia personal.

k) informe de l'òrgan mèdic competent: informe mèdic emès pel facultatiu del servei públic o del centre sanitari corresponent.

l) malaltia greu: malaltia qualificada com a tal per la persona facultativa mèdica corresponent. Hi està inclosa la malaltia o lesió física o psíquica amb seqüeles permanents que limitin l'activitat habitual, amb independència de l'hospitalització, sempre que així ho determini l'informe mèdic. També hi està inclosa tant l'hospitalització en institucions sanitàries com la domiciliària; inclosa la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no l'hospitalització.

A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu en relació al permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu es pot fer servir de forma orientativa la llista recollida en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer i per una altra malaltia greu.

m) localitat: municipi on l'empleat públic té la seva destinació.

n) residència: es considera que és el municipi on està situat el domicili habitual i en què es resideix la major part de l'any. Per tant, el permís d'un dia per trasllat de domicili s'entén per canvi de domicili dins el mateix municipi. El permís de tres dies per canvi de domicili implica el canvi de municipi de residència.

o) deure inexcusable: obligació que té una persona respecte de la qual el seu incompliment li pot generar una responsabilitat d'índole civil, penal o administrativa.

2. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) el permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o 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 en mitges jornades; en aquest darrer cas, caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament.

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

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

Així mateix, els empleats públics es podran gaudir de fins a dos dies addicionals de permís per assumptes personals des del dia següent al de compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

b) el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar:

a. dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat. Aquest permís és ampliable fins a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

b. fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils quan el succés es produeix en la mateixa localitat. Aquest permís és ampliable fins a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

El gaudi per causa de mort s'inicia el dia del fet causant o l'endemà de produir-se, quan s'hagi treballat tota la jornada. En el cas d'accident o malaltia greu es pot iniciar en qualsevol moment i gaudir-se de forma discontinua mentre dura la malaltia o l'hospitalització.

En cas que es tracti d'una malaltia crònica greu o de llarga durada només es pot gaudir pel temps que dura aquesta i per una sola vegada, excepte quan es tracta d'una recaiguda, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que existeix un nou fet causant.

En cas de permís per malaltia greu, si la situació que motiva el permís és inferior a aquesta durada, només es genera el dret pel temps que substitueix el fet causant.

Tenen la consideració de malaltia greu: l'hospitalització en institucions sanitàries, l'hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

- es té dret al permís sencer quan la intervenció requereix repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determina l'informe mèdic.

- només es té dret al dia de la intervenció quan no requereix repòs domiciliari.

Amb l'alta hospitalària no s'extingeix necessàriament el dret, sempre que es mantingui la baixa mèdica o es requereixi repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determini l'informe mèdic.

El permís es pot gaudir una única vegada, per una mateixa causa i un mateix subjecte causant, excepte si es tracta d'una recaiguda, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que hi ha un nou fet causant.

Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar, sobrevé la mort d'aquest, es suspèn el permís que venia gaudint i s'iniciarà el còmput d'un nou permís per la nova causa.

c) 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.

d) 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.

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

f) el permís per examens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

g) el permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot 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.

h) el permís per naixement per la mare biològica té una durada de setze setmanes, de les que les sis setmanes immediates posteriors al part seran, en tot cas, de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per cadascun dels progenitors.

No obstant, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

En el cas de que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme a voluntat d'aquells, de forma ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudiment ininterromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en les condicions que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nonat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, un cop finalitzat el descans obligatori, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'administració.

i) el permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada complerta de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme de forma

ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant, fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudiment ininterromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

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

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

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més a més, a un permís 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 el mateix, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la que 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, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

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

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que hagi de gaudir-lo sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la que es constitueixi l'adopció.

En el supòsit que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme de forma ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el supòsit de gaudiment interromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

Si s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat la acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades senceres de

l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

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

L'aplicació d'aquest permís es realitzarà de forma progressiva, d'acord amb la disposició transitòria novena del text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

k) el permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà 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.

Aquest permís constitueix un dret individual dels empleats públics, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli, en jornades completes, el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o un cop hagi transcorregut el temps equivalent al que compreguin els citats permisos des del naixement del menor. En aquest cas, els empleats públics tindran dret a gaudir d'un total de 20 dies hàbils consecutius per aquest concepte.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís s'incrementarà de forma proporcional.

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

m) el permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als 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.

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

o) el permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb 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.

p) el permís per raó de violència de gènere sobre la dona pel qual les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i el les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquest supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en el seu defecte, l'administració pública competent en cada cas.

En el supòsit enunciat al paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

q) 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.

#### Article 19. *Les llicències retribuïdes.*

1. Es poden concedir llicències per a 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 públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

#### Article 20. *Els 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 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 públic 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.

3. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, 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.

#### Article 21. *Documentació justificativa per a la concessió dels permisos i llicències.*

Els interessats hauran de presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís o llicència.

1. El permís per defunció, accident greu, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica d'un familiar s'acredita mitjançant un document justificatiu de la defunció, o un certificat del metge general o especialista del centre sanitari on es va produir l'hospitalització o intervenció quirúrgica.



2. Per justificar la malaltia molt greu serà necessari un certificat mèdic.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, una resolució del registre de parelles de fet, una certificació del registre civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic que acrediti el fet causant.
4. Per justificar el trasllat de domicili, constitueixen mitjans de prova, entre d'altres, el certificat de canvi de domicili o d'empadronament.
5. La justificació del permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud es farà mitjançant el justificant d'assistència que indiqui data i hora d'inici i final de la prova, full personal d'examen o un altre justificant de l'hora de realització de la prova.
6. La justificació del permís per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part es farà amb el llibre de família i certificat mèdic i el justificant o declaració de l'altre progenitor de no gaudir d'aquest permís.
7. La justificació del permís per matrimoni es farà mitjançant un certificat de matrimoni o el llibre de família.
8. La justificació del permís per unió de fet es farà mitjançant un certificat de la inscripció en el registre de parelles estables o una fotocòpia de la resolució d'inscripció.
9. La justificació del permís de dona gestant es realitza mitjançant un justificant mèdic de setmanes de gestació i, si s'escau, de gestació múltiple.
10. A fi d'acreditar el permís per raó de violència de gènere, són mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista els següents:
  - a. La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, tot i que no sigui ferma, que declari que la dona ha patit alguna de les formes d'aquesta violència.
  - b. L'ordre de protecció vigent.
  - c. L'informe de la Inspecció de treball i seguretat social.

Si no hi ha cap dels mitjans que estableix l'apartat anterior, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indícis que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne:

  - a. Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, de seguretat o d'assegurament vigent.
  - b. L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciats directament alguna manifestació de violència masclista.
  - c. L'informe del ministeri fiscal.
  - d. L'informe mèdic, infermer o psicològic d'una o un professional col·legiat, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de violència masclista.
  - e. L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials comunitaris i a les unitats especialitzades en les forces i els cossos de seguretat.
  - f. Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.
11. El permís per cura de fills menors afectats de malaltia greu es farà mitjançant l'acreditació de:

a. La condició que l'altre persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora del menor o de la menor està treballant s'acreditarà mitjançant un certificat o un informe de la corresponent entitat gestora de la seguretat social o òrgan competent, d'estar afiliada i en situació d'alta en algun règim públic de la seguretat social, o si escau, per raó de l'exercici de la seva activitat professional, d'estar incorporada obligatòriament a la mutualitat de previsió social establerta pel corresponent col·legi professional.

b. Declaració responsable de l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora del menor o la menor que indiqui si gaudeix d'aquest permís i, en cas afirmatiu, si percep les seves retribucions íntegres.

c. Mitjançant declaració del fet causant en la qual es justifiqui o quedi acreditada la malaltia, empenada pel facultatiu del Servei públic de salut o de l'entitat sanitària concertada corresponent on es justifiqui l'existència del permís.

## Capítol V Les reduccions de jornada

### Article 22. *El règim jurídic.*

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, 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 23. *La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.*

Sens perjudici del que disposa l'article 24 a), les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

### Article 24. *Reducció de la jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.*

Els empleats públics de l'ajuntament, 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 tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

*Article 25. La reducció de jornada per lactància.*

1. El permís per lactància 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. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei, d'acord amb el que es regula a l'article 18.2 l) del present Acord.

3. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.

4. Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

*Article 26. La 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, dona 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 (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat 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 27. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.*

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han 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 a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

*Article 28. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere.*

Per a 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 a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre l'ajuntament i l'empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

*Article 29. La 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 subjecta a les necessitats del servei.

## Capítol VI Les excedències

### Article 30. *El règim jurídic.*

1. Els empleats 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, com també 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 dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin 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. Les excedències voluntàries regulades en aquest capítol seran d'aplicació als funcionaris de carrera i al personal laboral fix, per ser empleats públics que ocupen un lloc de treball amb destinació definitiva. Per regla general, els empleats públics vinculats a l'ajuntament amb caràcter temporal, ja sigui mitjançant nomenament interí, mitjançant un contracte laboral temporal o bé per haver obtingut judicialment la declaració de treballadors indefinits no fixes, i que per tant, ocupen un lloc de treball amb destinació provisional, no podran gaudir de les excedències voluntàries, a excepció de que així estigui previst de forma expressa a l'article que reguli el seu règim.

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

8. 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 des del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

### Article 31. *L'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 des 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, en conserva els drets generals 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 contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

#### Article 32. *L'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 es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió 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, en conserva els drets generals 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 contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

#### Article 33. *L'excedència voluntària per agrupació familiar.*

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a 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 34. *L'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 de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

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

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 s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

#### Article 35. *L'excedència voluntària per interès particular.*

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat 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 a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

4. El personal que es trobi en aquesta situació no té 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 sigui d'aplicació.

5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas 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 36. *L'excedència voluntària especial.*

S'estableix expressament la possibilitat que els empleats de l'ajuntament puguin gaudir d'una excedència voluntària especial, d'un any de durada, amb reserva del lloc de treball, sempre i quan reuneixin els següents requisits:

- que la vinculació amb l'ajuntament sigui en règim de funcionari de carrera o personal laboral fix.
- que tinguin una antiguitat mínima de cinc anys consecutius a l'ajuntament.
- que les necessitats del servei ho permetin.

Quan finalitzi l'any d'excedència, el reingrés es produirà de forma automàtica, sempre i quan l'empleat hagi fet constar de forma expressa a la sol·licitud que l'excedència és la regulada al present article.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

#### Article 37. *L'excedència voluntària per incompatibilitat.*

1. Es concedeix si els empleats 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.

### Capítol VII **El règim retributiu**

#### Article 38. *El règim retributiu.*

1. L'increment retributiu dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'estat, sense necessitat d'acord plenari per aplicar aquest increment a tot el personal de la corporació.



2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del títol III de la Llei 7/2007 de 12, d'abril, 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 duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

**Article 39. L'estructura de la retribució.**

1. Les retribucions dels empleats 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.

c) pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis, complement de destinació i complement específic. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n 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: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a) complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de pressupostos generals de l'estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

GRUP	NIVELL CD
Grup A1	20 a 30
Grup A2	16 a 26
Grup C1	11 a 22
Grup C2	9 a 18
Agrupació professional	7 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

b) 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). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball, formant la suma de tots aquests el concepte únic de complement específic del lloc de treball.

c) complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global serà de 3.585,38 EUR anuals per al 2019, i ha de ser fixada pel Ple municipal i la distribució individual la realitza l'alcaldia anualment.

El pagament de la quantitat destinada a complement de productivitat es fa en funció dels criteris establerts a l'annex V.

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 a l'article 12.5 d'aquest mateix Acord.

4. A efectes del reconeixement de serveis previs, l'ajuntament reconeixerà l'antiguitat de tot el personal afectat per aquest Acord des del dia en que efectivament va començar la prestació de serveis a l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles, encara que el caràcter de la prestació anterior derivés d'un nomenament administratiu temporal o contracte laboral temporal.

#### Article 40. *Les indemnitzacions per raons de servei.*

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.

2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, 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.

3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

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

#### Article 41. *Les retribucions en situació de malaltia.*

1. En cas d'incapacitat temporal per qualsevol causa, els empleats públics de l'ajuntament percebran durant tot el període de durada d'aquesta, un complement retributiu que, sumat a la prestació d'incapacitat temporal reconeguda per la seguretat social, sigui equivalent al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques percebudes el mes anterior al que tingui lloc l'inici de la incapacitat.

2. Aquest complement s'abonarà també a aquells empleats a qui no els sigui reconeguda la prestació d'incapacitat temporal per l'Institut nacional de la seguretat social, per no reunir el període de carència exigida a normativa vigent.

3. Els empleats que siguin declarats en situació d'incapacitat temporal hauran de remetre a l'ajuntament la còpia dels comunicats de baixa, confirmació i alta emesos pel servei públic de salut en els següents terminis a comptar des del dia en que siguin emesos:

- comunicat de baixa i confirmació: 3 dies

- comunicat d'alta: 24 hores

4. Els empleats de l'ajuntament estaran exempts d'aportar un comunicat mèdic en cas d'indisposició per motius de salut no superior a vint-i-quatre hores, i com a màxim fins a tres vegades en un any, conservant el dret a percebre el cent per cent de les seves retribucions en aquest cas, sempre i quan comuniquin aquesta situació al seus superiors el mateix dia.

### Capítol VIII

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

*Article 42. El sistema d'ordenació dels recursos humans.*

1. L'ajuntament es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordeni, i que serveixi per a 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.

*Article 43. L'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 i d'igualtat, mèrit, capacitat. Igualment, s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

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

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

4. D'acord amb les Lleis de pressupostos generals de l'estat, i respectant el marc legal, s'ha de reduir la taxa de temporalitat de l'ajuntament de tal manera que es disminueixi la mateixa a una

xifra que no superi el 8% de les places totals de plantilla. A tal efecte es prioritzaran les places que estiguin dotades pressupostàriament i hagin estat ocupades de forma temporal o ininterrompuda com a mínim en els 3 anys anteriors a 31 de desembre de 2017. S'establiran, respectant els límits legals, previsions per a consolidar ocupació temporal i interina, incorporant les places en les ofertes públiques i impulsant els processos selectius; en aquests processos es ponderaran i puntuaran en la mesura del possible els treballs prestats satisfactòriament per a l'ajuntament en la plaça desenvolupada temporalment o interinament.

5. Tret de casos excepcionals degudament justificats, i respectant els límits legals, es donarà prioritat a la cobertura de places vacants mitjançant la promoció interna de personal propi que reuneixi els requisits adients. També en els processos per a proveir llocs de treball es primarà la participació de personal propi de l'ajuntament que igualment reuneixi els requisits necessaris.

#### Article 44. *La selecció i l'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.

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

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, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;

c) la determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;

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 s'han de valorar; i,

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

#### Article 45. *La relació de llocs de treball.*

1. A la relació de llocs de treball l'ajuntament 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 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. L'ajuntament, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociarà amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

3. L'ajuntament facilitarà a tots els empleats públics o als representants legals dels empleats públics que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

4. L'ajuntament es compromet a confeccionar i aprovar una nova relació de llocs de treball actualitzant l'existent que data de l'any 2006, mitjançant l'assistència de la Diputació de Barcelona.

#### Article 46. *La plantilla.*

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre l'ajuntament, sense 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.

#### Article 47. *Els sistemes de selecció de personal.*

1. L'ingrés a l'ajuntament 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, com també el de publicitat.

2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés 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 48. *L'accés de persones amb discapacitat.*

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

2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 7% 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 proporcionaràn les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

Article 49. *El període de prova o de pràctiques.*

1. La 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	6 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	3 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 el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí.

Article 50. *Les borses de treball.*

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

- existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.
- substitució transitòria dels titulars.
- execució de programes de caràcter temporal.
- l'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

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

3. L'ajuntament, incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de l'ajuntament.

5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.



6. Els integrants de la borsa que siguin nomenats o contractats en virtut d'aquesta, causaran baixa a la mateixa i, quan finalitzi el seu contracte de treball, l'ajuntament els tornarà a donar d'alta a la borsa de treball en el lloc d'aquesta que els correspongui segons els punts obtinguts.

7. La renúncia a un lloc de treball ofert per part de l'ajuntament suposarà que l'aspirant passi a l'últim lloc de la borsa de treball, llevat que es presenti una de les següents circumstàncies:

- part, baixa per maternitat i situacions anàlogues.
- incapacitat temporal que impedeixi l'assistència a la feina, sempre que s'acrediti degudament.
- exercici de càrrec públic representatiu que impossibiliti l'assistència a la feina.

8. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:

a) renúncia total del candidat a formar part de la llista.

b) l'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

c) la no superació del període de prova.

d) per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

9. Les borses de treball tindran una vigència de dos anys.

#### Article 51. *La formació.*

L'ajuntament realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats 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 i cobertura de necessitats 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.

De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'administració pública o organismes públics o privats.

Els cursos que no siguin gratuïts, aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la Corporació. Al pressupost anual de la Corporació s'inclourà una partida destinada a formació per a tot el personal, que per a l'any 2019 és de 1.200 EUR i a partir de l'any 2020 serà de 2.000 EUR, tenint en compte la possibilitat de participar en el pla de formació integrat de la Diputació i altres entitats públiques de forma gratuïta.

El personal que participi en accions de formació específica d'un cost superior a 500 EUR i deixi de treballar a l'ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles abans dels 3 anys posteriors a la seva finalització, veurà retingut el 50% d'aquest import en la seva liquidació.

#### Article 52. *Els permisos per a la formació.*

1. Totes les hores que el personal destini a cursos de formació acordats, es compensaran a raó d'una hora per cada hora de formació realitzada si aquesta ha tingut lloc fora de l'horari habitual. En cap cas, la participació en un curs de formació ha de suposar l'abonament d'hores extraordinàries ni generarà un excés d'hores, tret de la formació que es rebi en relació amb temes de prevenció de riscos laborals.

2. Els costos de desplaçaments, dietes i allotjament que originin les accions formatives i que procedeixin, seran abonats al personal pel procediment habitual en aquests casos.

3. 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. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, l'Ajuntament garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

#### Article 53. *La carrera professional.*

1. Els empleats 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, l'ajuntament ha de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.
3. Sens perjudici de la normativa aplicable, 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, esglaó 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 públics a progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'ajuntament les hagi implantat en un mateix àmbit.

#### Article 54. *L'impuls a la promoció professional.*

1. L'ajuntament facilitarà la promoció professional dels seus empleats 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 què disposi.
2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

#### Article 55. *La promoció interna i el seu accés.*

1. Els empleats 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. L'ajuntament facilitarà la promoció dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places 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, a més de 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 per al 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 de què 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 públics, que accedeixin 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 què disposi. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provenguin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

## Capítol IX Millores socials

Article 56. *Préstecs reintegrables.*

Cada empleat podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 2 mensualitats, a retornar, sense interessos, en un termini màxim de 2 anys, segons informe de la Comissió Paritària.

La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, limitant la seva quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de tresoreria de la corporació, en cada moment.

El període de carència per poder demanar una nova bestreta serà d'1 any des de la finalització del retorn de la darrera.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a sol·licitud de bestretes:

- a) malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- b) sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- c) aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- d) necessitat ineludible aliena a la voluntat de l'empleat i objectivament necessària i demostrable.

Els empleats amb nomenament o contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les 2 pagues extres dins de l'any natural.

Així mateix, els empleats podran sol·licitar l'avançament de la part meritada de paga extraordinària. El retorn es realitzarà en un sol cop descomptant la part avançada en el rebut de nòmina mensual en què es faci efectiva la paga extraordinària avançada.

Article 57. *Fons social.*

Es consideraran despeses que puguin ser compensades als empleats públics de l'ajuntament a càrrec del fons social, totes aquelles derivades de intervencions i pròtesis o ortesis odontològiques, oculars, auditives o ortopèdiques no cobertes per la seguretat social.

L'Ajuntament dotarà una partida pressupostària per als anys de vigència del present Acord de com a mínim, 2.000 EUR euros per a cada any. Aquest import s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que s'incrementin les retribucions dels empleats, d'acord amb les Lleis generals de pressupostos que siguin aprovades per l'estat.

La corporació i el delegat de personal consensuaran, anualment, una proposta de distribució d'aquesta ajuda social, que podrà ser, com a màxim de 215,41 EUR per persona i any.

Les sol·licituds de pagament de les despeses s'hauran de presentar al registre d'entrada de l'ajuntament com a màxim el 15 de novembre de cada any, en model normalitzat de sol·licitud essent imprescindible adjuntar la factura corresponent per acreditar les despeses que s'hagin produït entre el 16 de novembre de l'any anterior i el 15 de novembre de l'any en curs, i seran abonades a la nòmina del mes de desembre.

En cap cas la totalitat dels ajuts no superarà la partida pressupostària prevista anualment per al fons social. En cas que les ajudes sol·licitades superin l'import anual pressupostat, aquest es distribuirà de forma proporcional entre totes les sol·licituds presentades.

En el cas que quan es tanqui l'exercici pressupostari existeixi un romanent al fons social, aquesta quantia s'incrementarà per a l'any següent. Sense que aquest quedi consolidat per als anys posteriors.

La corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir, superior a la classe B1, del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials. Aquesta despesa no s'imputarà a la partida econòmica del fons social.

#### *Article 58. Assistència jurídica i assegurances.*

La corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats públics que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la corporació, atenent les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Es contractarà una pòlissa d'assegurança d'accidents de treball i incapacitat permanent derivada de contingències professionals, que haurà de preveure una indemnització de 40.000 EUR per mort i 40.000 EUR per incapacitat permanent.

Aquesta pòlissa es revalorarà cada any en el mateix percentatge que experimenti l'IPC estatal. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

### **Capítol X El règim disciplinari**

#### *Article 59. La responsabilitat disciplinària.*

1. Els empleats públics queden subjectes al règim disciplinari establert, regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix.

2. Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'administració o els ciutadans.

#### Article 60. *L'exercici de la potestat disciplinària.*

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

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

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

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del ministeri fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials firmes vincularan l'ajuntament.

4. Fins que no es dictin les normes de desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats/des públics de l'ajuntament, es realitzarà de conformitat amb allò previst al Decret 243/1995 de 27 de juny pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

#### Article 61. *Les faltes disciplinàries.*

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

2. Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

- a) l'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
- b) tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c) l'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d) l'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e) la publicació o utilització indeguda 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 en provoqui la difusió o coneixement indegut.

g) l'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.

h) la violació de la imparcialitat, utilitzant 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, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) la prevalença de la condició d'empleat 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 drets sindicals.

l) la realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

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

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya

p) la persecució laboral.

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

r) el fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.

s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

t) l'incompliment, pels responsables dels registres d'activitats i de béns patrimonials i d'interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.

u) també són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.

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

a) l'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.

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.

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 dolosos 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.
- 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 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.
- t) la realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

- 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 de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 62. *Les sancions.*

1. Als empleats/des per raó de les faltes comeses, se'ls hi podran imposar les sancions establertes a l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el Decret legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya així com al Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei l'Estatut dels treballadors.

En concret;

Per faltes molt greus:

- a) acomiadament disciplinari del personal laboral 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.
- b) 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 Sant Pere de Riudebitlles per un període màxim de tres anys
- c) suspensió ferma de funcions o, d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- d) la pèrdua de tres graus personals.
- e) 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.
- f) 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 sancionat.

Per faltes greus:

- a) suspensió de funcions per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la impossibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per un període màxim de 3 anys.
- c) pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- d) 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.
- e) pèrdua d'un o dos graus personals.
- f) 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

anterior 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 sancionat.

Per faltes lleus:

a) amonestació per escrit.

b) suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

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.

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

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

*Article 63. La prescripció de les faltes i sancions.*

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

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

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

## Capítol XI

### L'extinció de la prestació de serveis

*Article 64. El preavís i la liquidació.*

1. L'empleat 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 preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavís.

La liquidació de l'empleat 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.

## Capítol XII

### La igualtat entre homes i dones

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

## Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, l'ajuntament es compromet a negociar, tot respectant els mínims previstos a l'annex VII, un Pla d'Igualtat amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública.

### Capítol XIII Garanties sindicals

#### Article 66. *Dret sindical i de representació.*

Els drets sindicals i de representació seran els reconeguts al Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a la Llei orgànica 11/1985 de 2 d'agost, de llibertat sindical, i al Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei l'Estatut dels treballadors, així com la resta de normativa aplicable.

#### Article 67. *Garanties de l'acció sindical.*

El delegat de personal té dret a exercir lliurement l'acció sindical i es respectaran els drets i garanties previstos a la legislació aplicable.

En la mesura de les seves possibilitats, l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles, facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

#### Article 68. *Representació de personal.*

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, el representant del personal gaudirà de les garanties i facultats següents:

- a) el representant de personal tindrà dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc... de tots els empleats públics que ho sol·licitin amb càrrec al seu crèdit i horari.
- b) no es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per negociació i reunions de la comissió paritària.
- c) al representant dels treballadors amb responsabilitats sindicals a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives es concedirà com a permís no retribuït el temps necessari per assistir als actes o reunions quan siguin convocats al respecte.
- d) als representants de personal se'ls hi donarà compte de la incoació i resultat dels expedients disciplinaris. Així mateix podran assistir a les compareixences dels empleats expedientats, prèvia petició de l'interessat.
- e) negociar aquelles matèries previstes a l'art. 37 de l'EBEP.
- f) la lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- g) la garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

#### Article 69. *El dret de llibertat sindical.*

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

El dret a la llibertat sindical comprèn, entre 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-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

#### Article 70. *Assemblees.*

Amb la notificació prèvia a l'alcalde, amb dos dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals preferentment fora de l'horari laboral.

Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, de conformitat amb allò establert en la taula següent:

Núm. d'empleats públics	Núm. d'hores anuals
Fins a 30	15
De 31 a 100	20
De 101 a 250	25
Més de 250	30

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 tinguin lloc quan es trobin oberts els llocs de reunió o la seva obertura no suposi dificultats importants.

#### Article 71. *Mesa de negociació.*

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats 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, com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de l'administració local de Catalunya.

2. Aquesta Mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles.

### Capítol XIV

#### **Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals**

#### Article 72. *La prevenció de riscos laborals.*

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, en endavant LPRL, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament, i en concret, dins del compliment íntegre de l'esmentada llei, té dret a:

- conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a que està exposat.

d) rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball, sempre que el servei no quedi desatès.

e) beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobi exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. L'Ajuntament haurà de:

a) promoure, formular i aplicar una política de seguretat i salut adequada i facilitar la participació dels empleats en aquesta tasca.

b) garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries al personal de nou accés, o quan es canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos als empleats, als seus companys o a terceres persones. El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball, sempre i quant siguin compensades amb hores de descans.

c) determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en les instal·lacions com en les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

*Article 73. Delegat/da de prevenció.*

a) els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles i a l'Oficina pública de registre d'actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

b) els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties i drets que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.

c) són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a. Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per a millorar l'acció preventiva.

b. Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c. Ser consultats per l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles, sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la LPRL, abans que siguin executades i en especial:

- la planificació i l'organització del treball de l'ajuntament 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 de l'ajuntament, 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 de l'ajuntament 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 LPRL.

- 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.

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

a. Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la LPRL, 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 LPRL, 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 l'ajuntament, 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, de l'ajuntament, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la LPRL, en matèria de col·laboració amb la inspecció de treball i seguretat social.

f. Dur a terme visites als llocs de treball per a 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 l'ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Ajuntament, com també, si s'escau, 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 paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la LPRL.

#### Article 74. *Vigilància de la salut.*

1. Anualment, l'ajuntament farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat. Quedaran exceptuats del caràcter voluntari, d'acord amb el previst a l'article 22 de la LPRL i, previ informe dels representants dels empleats, els supòsits en els quals la vigilància de la salut sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats, o per verificar si l'estat de salut de l'empleat pot constituir un perill per ell mateix, per la resta d'empleats o per altres persones relacionades amb la Corporació, en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. L'ajuntament donarà coneixement previ als delegats de prevenció del tipus de proves a realitzar. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

2. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, que un lloc de treball o una activitat desenvolupada perjudica la salut d'un empleat determinat, serà traslladat, a petició seva, i sempre que sigui possible a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

3. S'oferirà un reconeixement mèdic inicial voluntari després de la incorporació del personal, a fi de garantir el compliment del deure de protecció davant els riscos professionals relacionats amb la feina, així com la seguretat i salut dels empleats de l'ajuntament.

#### Article 75. *Coordinació d'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. Quan L'ajuntament, contracti o subcontracti obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

#### Article 76. *Protecció de l'embaràs.*

1. Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades municipals, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la empleada afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

2. Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de l'empleada municipal o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, l'empleada haurà de ser trasllada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

#### Disposició final primera. Clàusula derogatòria

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, com també 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'article 38.8 de l'EBEP.

#### Annexos

##### Annex I: roba de treball

El personal destinat als serveis que s'assenyalen a continuació té dret a obtenir gratuïtament la següent roba de treball:

##### Servei de Brigada

##### Hivern:

- 2 pantalons llargs amb reflectors
- 2 camises o samarretes de màniga llarga

1 jersei tipus anglès (amb colzeres i espatlles)  
1 anorac (alternatiu anualment amb el jersei de cremallera)  
1 jersei de cremallera  
1 parell de botes de treball homologades (paletes botes reforçades)  
1 parell de botes d'aigua  
1 impermeable  
Gorra i buff

Estiu:

2 pantalons amb reflectors  
2 camises o samarretes de màniga curta  
1 granota (1 cada 2 anys)  
1 parell sabates homologades  
1 gorra o barret (optatiu)  
1 ulleres de sol (optatives)

Servei de vigilant

Hivern:

2 pantalons llargs amb reflectors  
2 camises o samarretes de màniga llarga  
1 jersei tipus anglès (amb colzeres i espatlles)  
1 anorac amb reflectors (alternatiu anualment amb el jersei de cremallera)  
1 jersei de cremallera  
1 parell de botes de treball (paletes botes reforçades)  
1 parell de botes d'aigua  
1 impermeable

Estiu:

2 pantalons amb reflectors  
2 camises o samarretes de màniga curta  
1 parell de sabatilles esportives  
1 gorra (optativa)

Servei de netejadors/ores

Hivern:

2 pantalons d'hivern  
1 bata de màniga llarga  
1 parell d'esclops (també serveix per a l'estiu)

Estiu:

2 pantalons d'estiu  
1 bata de màniga curta  
1 parell d'esclops

Llar d'infants

Hivern:

2 samarretes de màniga llarga  
2 pantalons  
Sabates

Estiu:

2 samarretes de màniga curta  
2 pantalons  
Sabates

La roba de treball serà d'ús obligatori durant la jornada de treball i es reposarà en funció del seu deteriorament. L'ajuntament podrà requerir als empleats el retorn de les peces de roba i calçat que siguin reposades, havent de ser retornades en un termini no superior a 10 dies des de l'entrega de les peces noves.

Al personal temporal li serà entregada la roba de treball que li correspongui per la temporada de l'any a la que presti serveis, havent de retornar-la un cop finalitzi la relació laboral en l'estat en que es trobi.

Annex II: Llar d'infants El Patufet

Article 1. *Jornada de treball i horaris.*

La jornada laboral serà de 29 hores setmanals de mitjana en còmput anual.

La distribució de la jornada diària s'establirà en el calendari laboral, que s'entregarà a l'inici del curs escolar a cada una de les treballadores, respectant, sempre l'horari d'obertura de l'escola bressol: de 8 del matí a 17 de la tarda.

Dins del còmput d'hores anual cal distribuir les hores d'atenció directa dels alumnes, i les hores de dedicació al centre (hores de programació, reunions, avaluació, formació, informes, portes obertes, entrevistes amb els pares i famílies, coordinació amb els serveis educatius (EAP) i amb les serveis socials).

Article 2. *Vacances i dies de permisos.*

Tot el personal de la llar d'infants gaudirà de 22 dies hàbils de vacances a l'estiu (preferiblement agost coincidint amb el tancament de la llar d'infants). El dies de vacances seran els mateixos que la resta de personal de l'ens municipal.

En el calendari laboral de cada curs caldrà fer-hi constar, els dies de lliure disposició distribuïts entre Nadal i Setmana Santa, i els dies de lliure elecció del municipi (coincidint amb la resta de centre escolars, amb la finalitat de coincidir en dates i no ser un perjudici per a les famílies). Aquests dies suposaran l'absorció i compensació dels dies d'assumptes personals, dies addicionals de vacances per antiguitat o dies d'assumptes particulars per antiguitat fixats amb caràcter general per a la resta de personal de l'ajuntament. En el cas que els dies a gaudir pel treballador/a fos superior als dies que el centre està tancat (Setmana Santa, Nadal, ponts i dies de lliure disposició) el treballador/a podrà sol·licitar aquests dies en uns altres períodes. La seva concessió quedarà subjecte a les necessitats del servei.

Article 3. *Permisos i llicències.*

Els permisos i llicències seran els mateixos que la resta del personal municipal i que consten en l'Acord comú de condicions.

Article 4.- *Calendari escolar.*

Prèvia proposta del personal, els infants s'incorporaran al centre quan es determini anualment per l'ajuntament. L'horari d'obertura del centre es determinarà, prèvia proposta del personal, per l'ajuntament.

Annex III: Personal de neteja

Article 1. *Jornada de treball i horaris.*

La jornada laboral setmanal serà la següent en funció del servei en el que es realitzin els treballs de neteja:

37,5 hores escola Sant Jeroni  
30 hores escola Sant Jeroni  
20 hores llar d'infants  
20 hores consultori mèdic, Ajuntament, Escoles Velles i Edifici de la ràdio  
7,5 hores Casal d'avis i Biblioteca

En tot cas els treballs de neteja es realitzaran fora de l'horari de l'ús principal del servei.

La distribució de la jornada diària s'establirà en el calendari laboral, que s'entregarà anualment a cada un dels treballadors/es, respectant.

*Article 2. Vacances, permisos i llicències.*

Tot el personal de neteja gaudirà de 22 dies hàbils de vacances, igual que la resta de personal de l'ens municipal.

Els permisos i llicències seran els mateixos que la resta del personal municipal i que consten en l'Acord comú de condicions.

Annex IV: Vigilant nocturn

*Article 1. Jornada de treball i horaris.*

La jornada laboral serà la ordinària de de 37,5 hores setmanals, que es realitzarà de dilluns a dissabte de 22:45 a 5 hores. Durant els mesos de juliol i agost la jornada ordinària serà de 35 hores setmanals, que es realitzarà de dilluns a dissabte de 22:45 a 4:35 hores.

*Article 2. Vacances, permisos i llicències.*

El vigilant nocturn gaudirà de 22 dies hàbils de vacances, igual que la resta de personal de l'ens municipal.

Els permisos i llicències seran els mateixos que la resta del personal municipal i que consten a l'Acord comú de condicions.

El gaudiment de les vacances i dies d'assumptes propis serà, preferentment, fora del període comprès entre els dies 23 de juny i 11 de setembre, tenint en compte les especials necessitats que es produeixen en aquest període com a conseqüència de l'augment de l'oci nocturn i la celebració de la festa major.

El còmput dels dies gaudits de vacances i assumptes propis es farà per hores, degut a que la jornada del vigilant nocturn està distribuïda de forma diferent que la resta del personal de l'ens municipal, en sis dies laborables.

Annex V: Complement de productivitat

El pagament de la quantitat anual destinada a complement de productivitat es fa en funció dels criteris següents:

1) requisits dels empleats per accedir al complement de productivitat:

- el personal objecte de valoració haurà d'ocupar llocs de treball d'estructura dins la plantilla de l'ajuntament, quedant exclosos el personal de programes o d'execució de subvencions i personal eventual.

- la percepció d'aquest complement al 100% per part de cada empleat estarà subjecte als requisits que es detallen a continuació:

a) no haver-se produït durant el període de meritació cap circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a la ajuntament: canvi en la situació administrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc.

b) no haver tingut durant el període de meritació cap incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions. Es tindrà en consideració, a efecte d'abonament de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

c) no haver sofert durant el període de meritació cap sanció disciplinària. Es tindran en consideració, a efectes de l'abonament de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

d) no haver gaudit durant el període de meritació de cap llicència per assumptes propis sense retribució.

2) criteris per l'assignació individual:

L'import a abonar es calcularà en funció de l'absentisme:

a. Prestació de serveis efectius en més del 70% de les jornades hàbils del període de meritació tindrà dret a l'abonament del 100% de l'import previst.

b. Prestació de serveis efectius en un nombre igual o superior al 50% de les jornades hàbils del període de meritació i no superin el 70% tindrà dret a l'abonament del 75% de l'import previst.

c. Prestació de serveis efectius inferior al 50% de les jornades hàbils del període de meritació no tindran dret a l'abonament de cap quantia vinculada a la productivitat.

3. Període de valoració

El període de valoració serà des del dia 1 de desembre de l'any anterior fins a l'1 de desembre de l'any en curs i es farà efectiu a la nòmina de desembre.

Annex VI: Quadre relatiu als graus de parentesc i afinitat

GRAUS DE PARENTIU	
CONSANGUINITAT	AFINITAT
PRIMER GRAU	PRIMER GRAU
Pares de la persona interessada Fills de la persona interessada	Cònjuge Cònjuges del fill de la persona interessada (nores i gendres de la persona interessada) Pares del cònjuge (sogres de la persona interessada) Fills del cònjuge (no de la persona interessada)
SEGON GRAU	SEGON GRAU
Avis de la persona interessada Germans de la persona interessada Néts de la persona interessada	Avis del cònjuge Cunyats de la persona interessada (cònjuges dels germans de la persona interessada i germans del cònjuge de la persona interessada) Néts del cònjuge
TERCER GRAU	TERCER GRAU



Oncles de la persona interessada	Oncles polítics de la persona interessada (cònjuges dels oncles de la persona interessada)
Nebots de la persona interessada	Oncles del cònjuge
Besavis de la persona interessada	Nebots del cònjuge
Besnétts de la persona interessada	Besavis del cònjuge
	Besnétts del cònjuge

## Annex VII

### Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'assemblea general de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

La disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En data 21 de juliol de 2015 es va aprovar la Llei 17/2015, sobre igualtat de dones i homes a Catalunya, que en el seu article 15.2 preveu que "els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei hauran d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball"

En base a tot això, les parts signants d'aquest conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

*Primer. Àmbit d'aplicació.*

El present Pla d'Igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles.

### Segon. *Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes*

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

#### Tercer. *Mesures relatives a l'accés a la incorporació.*

Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

#### Quart. *Mesures relatives a la provisió.*

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

#### Cinquè. *Mesures relatives a la promoció professional.*

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

#### Sisè. *Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.*

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

#### Setè. *Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.*

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

#### Vuitè. *Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.*

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a

facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió Paritària.

*Novè. Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la corporació.*

La corporació es compromet a redactar un protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe prèvia negociació amb el representants sindicals.

El protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

*Desè. Ús de llenguatge no sexista a la corporació.*

La corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Barcelona, 3 d'octubre de 2019.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès