



RESOLUCIÓ de 25 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 Santa Maria de Palautordera per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08016832142012).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 6 de febrer 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 Santa Maria de Palautordera per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08016832142012) 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 SANTA MARIA DE PALAUTORDERA PER ALS ANYS 2018 AL 2021

### Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Àmbit personal.

1. Aquest Conveni/Acord afectarà a tot el personal vinculat amb l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, amb una relació de caràcter laboral o estatutària funcional.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni/Acord el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu, i el personal d'alta direcció i el contractat mitjançant plans d'ocupació, els quals es regiran pel que disposi el contracte respectiu.

3. Es respectaran "ad personam" les condicions vigents amb anterioritat a l'entrada en vigor del present acord quan aquestes condicions siguin més favorables en el seu conjunt i en còmput anual que les establertes en el present acord.

4. Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment per tal de fer el seu estudi per a la seva possible inclusió, si escau, en futures negociacions col·lectives.

5. Clàusula general equiparació:

Essent la voluntat de les parts l'equiparació, en la mesura del possible, dels drets i deures del personal laboral i funcionari

Les parts negociadores d'aquest acord manifesten la seva voluntat d'equiparació, en la mesura del possible, els drets i deures dels dos col·lectius de personal (treballadors i funcionaris) que presten serveis a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera sense contravenir l'ordenament jurídic.

#### Article 2. Vigència.

1. Aquest Conveni/Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data.

2. Els presents acords tindran una vigència de 4 anys, des de l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2021 i només tindran caràcter retroactius aquelles disposicions que expressament així ho disposin.

3. Aquest Conveni/Acord es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts tres mesos abans del seu termini.

4. La denúncia haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altre part.

5. Un cop denunciat aquest Conveni/Acord, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

#### Article 3. Règim interior.

1. El personal municipal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, pel caràcter de les seves funcions estan immersos en el vigent règim d'incompatibilitats legals.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats públics/ques tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes, amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic.

#### Article 4. Comissió de seguiment.

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

2. La Comissió de seguiment estarà integrada per tres persones designades per la Corporació, i tres per la representació del personal. Hi podran assistir els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes amb veu però sense vot.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió el secretari de la Corporació. 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 dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

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) i al Tribunal Laboral de Catalunya, a petició de qualsevol de les parts en el termini màxim de sis mesos des de l'origen del desacord.

Article 5. Mesa general de negociació de matèries comunes.

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

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

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

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

c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació dels recursos humans.

d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació del rendiment.

e) Els plans de previsió social complementària.

f) Els criteris generals dels plans i fons per la formació i la promoció interna.

g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.

h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.

i) Els criteris generals d'acció social.

j) Les que així s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.

k) Les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de Llei.

l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.

m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a les condicions de treball dels empleats públics.

## Capítol II Jornada i règim de treball

Article 6. Organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis. Els empleats/des han de complir les instruccions i directrius que indiqui la Corporació per a assolir aquesta finalitat.

2. Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociaran amb els representants del personal en un termini màxim de quinze dies.

3. El representants del personal emetran un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o modificació de la prestació de serveis quan afectin a personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

#### Article 7. Classificació professional.

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què poden ser agrupats els empleats/des públics/ques d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

2. L'escala, grup o subgrup de classificació professional, categoria i lloc de treball defineix la prestació del empleat/da públic/a i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

3. El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni/Acord requereix la prèvia negociació amb els representants del personal, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants del personal hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

#### Article 8. Valoració dels llocs de treball.

1. Ha de ser l'instrument tècnic a través del qual es faci l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisin les seves característiques essencials.

2. La relació de llocs de treball inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió i el seu contingut comprendrà, almenys, les dades següents:

a) La denominació del lloc de treball i el seu enquadrament orgànic dins dels diferents cossos o escales als que estiguin adscrits en el cas del personal funcionari.

b) Els grups o subgrups de classificació professional exigits per ocupar-los.

c) Els sistemes de provisió.

d) Les retribucions complementàries assignades al lloc de treball.

3. L'Ajuntament lliurarà als representants del personal el manual de funcions resultat de l'estudi retributiu de l'Ajuntament. Aquest estudi contindrà:

- Denominació i característiques essencials del lloc de treball.
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.
- Naturalesa jurídica de la relació.
- Funcions assignades al lloc de treball.
- Règim horari del lloc de treball.
- Codi d'identificació.
- Sistema d'accés.

4. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

5. Cada any es farà una revisió de l'aplicació de la valoració a fi de revisar i, si escau, corregir les anomalies que s'observin les quals s'estudiaran per la Comissió de seguiment.

## Article 9. Calendari i jornada laboral.

1. La jornada laboral de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, amb caràcter general, es fixa en 37,5 hores setmanals, llevat dels col·lectius o llocs de treball que tinguin establerta una d'inferior, per la qual percebran la retribució proporcional a la jornada realitzada i que s'hagi determinat en la relació de llocs de treball.

En tot cas, els llocs de treball dels diferents col·lectius es regiran per la jornada i horari establerts a les respectives fitxes descriptives dels llocs de treball, incloses a la relació de llocs de treball de l'ajuntament i aprovades per la Corporació.

2. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, el departament de recursos humans confeccionarà els respectius calendaris laborals per als diferents sectors i col·lectius de la Corporació.

El calendari laboral del personal de jornada a torns, s'establirà mitjançant plantilles que hauran de ser conegudes pel personal amb antelació suficient.

3. Llevat de casos excepcionals, entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra, ha de transcórrer com a mínim 12 hores.

4. Tots els empleats municipals en règim de jornada continuada que excedeixi de 6 hores tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu, que es gaudiran segons necessitats del servei. Quan la jornada de treball continuada superi les 4 hores, el descans serà de 20 minuts, sempre que no afecti al servei. Aquest descans no és substituïble per cap mena de compensació

5. Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual s'aplicarà el següent càlcul: els 365/366 dies de l'any calculat des del 16 de gener fins el 15 de gener de l'any següent, menys 23 dies de vacances, els dissabtes i els diumenges i els festius oficials compresos dins d'aquest període i 6 dies d'assumptes personals. S'estableix un màxim anual de 218 dies laborables, que multiplicats per la jornada diària, donarà com a resultat el còmput d'hores anual, sense perjudici de restar a la jornada anual els dies d'assumptes personals per antiguitat o dies addicionals de vacances per antiguitat i de les adaptacions que es derivin de la major o menor dedicació del lloc de treball. Les hores anuals a treballar seran les que s'aprovin per part de l'ajuntament, prèvia negociació col·lectiva, en els corresponents calendaris laborals que es confeccionen cada any.

El no gaudiment dels dies d'assumptes propis o dies assumptes personals per antiguitat per causes imputables a les necessitats del servei donarà lloc a la consideració d'aquests com serveis extraordinaris.

6. L'horari del personal d'oficines i tècnics serà de les 7.30 h. fins les 14.30 h, si bé s'estableix una flexibilitat horària d'entrada fins les 8:30 hores, que haurà de recuperar-se dins de la mateixa setmana en la franja horària compresa entre les 7 i les 7:30 i les 14.30 h i les 15.30 hores, llevat del dimecres en què serà des de les 16 h fins a les 17 hores. L'horari mínim de presència obligada serà de 08:30 a 14:30 hores. En cap cas la flexibilitat horària modificarà l'horari de sortida que haurà de ser a partir de les 14.30 hores.

En tot cas, cal assegurar la presència dels empleats municipals dins dels horaris d'atenció al públic que determini l'alcaldia.

L'alcaldia estudiarà les sol·licituds que formulin els interessats sobre flexibilitats i horaris especials les quals es podran atorgar, amb caràcter excepcional, quan concorrin circumstàncies especials degudament justificades.

7. S'estableix un horari d'estiu d'atenció al públic, per al personal d'oficines de les àrees d'administració general, serveis territorials i serveis socials, que s'aplicarà des del dia 1 de juny fins al dia 15 de setembre, consistent en què els dimecres a la tarda no s'atendrà al públic i, per

tant, els treballadors no tindran l'obligació de venir a treballar. Les hores a recuperar durant aquest període es recuperaran durant l'any.

8. Excepcionalment, la Corporació podrà establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, prèvia negociació amb els representants del personal.

9. Els llocs de treball de nova creació es regiran per la jornada i horari que s'estableixin a les bases de la convocatòria respectiva.

#### Article 10. Vacances.

1. Les vacances anuals seran de 23 dies laborables. Se'n gaudirà, amb caràcter general i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació. No obstant això el personal podrà gaudir altres períodes de vacances prèvia autorització del responsable i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Abans del 15 de març, el personal comunicarà al departament de recursos humans les dates en què prefereix fer les vacances i com a màxim el 15 d'abril l'ajuntament elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què els empleats gaudiran les vacances corresponents al període d'estiu. La persona que vulgui una setmana de vacances fora d'aquest període d'estiu caldrà que ho sol·liciti amb una antelació mínima d'un mes i la corporació li contestarà amb una antelació mínima de 15 dies. Els empleats que no ho demanin dins del termini establert perdran el dret de preferència en cas de coincidència de dates de gaudiment.

2. Per als empleats/des públics/ques que no tinguin un període mínim de 12 mesos d'antiguitat en la Corporació, el període de vacances es reduirà a la part proporcional corresponent al temps que previsiblement treballarà des del dia de l'alta fins al dia 31 de desembre o la data del final de contracte o del nomenament. En el cas que causés baixa de la Corporació abans de les esmentades dates, en la liquidació salarial corresponent se li deduiran els dies de vacances de més gaudits.

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

4. Els empleats de l'ajuntament tindran dret a gaudir dels següents dies addicionals per vacances en funció del temps de serveis prestats pels empleats públics i sempre que s'hagin completat els anys:

- 24 dies hàbils: Per vint anys de servei.
- 25 dies hàbils: Per vint-i-cinc anys de servei.
- 26 dies hàbils: Per trenta anys de servei.

Si després de l'acord per escrit determinant 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.

#### Article 11. Control d'assistència i absentisme.



1. Tots els empleats/des municipals compresos en l'àmbit d'aquest Conveni/Acord estan obligats a marcar personalment on existeixi sistema de control de presència i/o a complir les mesures de control establertes.

2. Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi sistema de control adient per a reflectir les seves incidències.

3. Tots els empleats/des públics/ques resten obligats/des a comunicar, al cap corresponent, totes les incidències imprevistes que puguin produir-se.

4. S'establirà un sistema de consulta perquè els empleats puguin consultar les seues marcatges i/o incidències.

Article 12. Llicències i permisos retribuïts.

1. El personal al servei de l'ajuntament, prèvia sol·licitud i justificació, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 50 km, 2 dies; de més de 50 km fins a 100 km, 3 dies i més de 100 km, 4 dies. Les distàncies s'hauran de determinar del domicili d'origen al domicili de destí.

b) Per exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per a fer-les.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los i sempre i quan aquests no es puguin realitzar fora de l'horari laboral de l'empleat.

Es considera deure inexcusable aquell que el seu compliment pot comportar algun tipus de responsabilitat, no es pot dur a terme mitjançant representant i la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.

Entre d'altres, es consideren deures inexcusables:

- Formar part de meses electorals.
- Assistència a judicis en qualitat de part, de perit o de testimoni.

No es considera deure inexcusable l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interessos particulars.

La forma d'acreditar aquests permisos serà qualsevol prova documental que justifiqui suficientment el compliment del deure.

d) El personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera podrà disposar de sis dies de permís a l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones, o per a la pròpia organització, les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís. Aquests dies de permís no es poden acumular als dies de vacances i, en tot cas, se'n gaudiran 3 dies durant el 1er semestre (fins el 15 de juliol) i 3 dies durant el segon (i fins el dia 15 de gener de l'any següent), llevat causes justificades.

Excepcionalment el personal podrà acumular els dies de permís per assumptes personals als dies de vacances en els casos de malaltia molt greu o terminal, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu o sanitari de la comunitat autònoma corresponent, del cònjuge o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers. En el cas del personal amb horaris especials i distribució irregular de jornada (com per exemple, personal de biblioteques i escola d'adults) els dies d'assumptes personals es podran gaudir a raó de 45 hores (per jornades de

37.5 h setmanals de promig en còmput anual) o la proporció que correspongui segons la dedicació de la jornada.

Els empleats de l'ajuntament tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

e) El personal al servei de l'ajuntament tindrà dret a un permís retribuït per a la visita pròpia al metge durant el temps indispensable.

En el cas que les visites mèdiques es realitzin en centres sanitaris privats s'haurà de fer constar en el justificant que s'han realitzat per qüestions de salut. Queden excloses d'aquest permís les visites mèdiques per qüestions estètiques, dentals, de reproducció assistida i similars que no estiguin vinculades amb malalties.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant el corresponent justificant mèdic emès a l'interessat pel metge o Centre Sanitari on necessàriament haurà de constar l'hora d'entrada i de sortida del centre mèdic.

f) El personal tindrà dret a un permís retribuït pels motius següents:

f.1) Per acompanyar al metge al cònjuge o a un familiar de primer grau per consanguinitat del personal al servei de l'ajuntament.

f.2) Per assistir a les reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills del personal al servei de l'ajuntament.

S'estableix un límit total màxim de 42,5 hores anuals per a poder gaudir d'aquests permisos.

En el cas que les visites mèdiques es realitzin en centres sanitaris privats s'haurà de fer constar en el justificant que s'han realitzat per qüestions de salut. Queden exclosos d'aquest permís les visites mèdiques per qüestions estètiques, dentals, de reproducció assistida i similars que no estiguin vinculades amb malalties.

Forma d'acreditar-ho:

f.1) Mitjançant el corresponent justificant mèdic emès a l'interessat pel metge o centre sanitari on necessàriament haurà de constar l'hora d'entrada i de sortida del centre mèdic així com el nom del familiar que rep l'assistència mèdica.

f.2) Justificant emès pel centre escolar on necessàriament haurà de constar l'hora d'entrada i de sortida del centre.

Article 13. Llicències i permisos no retribuïts.

1. Prèvia petició de l'interessat es podran concedir les següents llicències i permisos sense retribució:

a) 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 i mentre l'empleat/ada romangui en aquesta situació no podrà exercir cap activitat retribuïda, ni pública ni privada, i l'incompliment d'aquest apartat serà qualificat com a falta disciplinària per infracció del règim d'incompatibilitats, en el grau que correspongui.

b) Llicència per 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 que l'empleat presta serveis. No obstant això, si aquesta llicència es concedeix per interès de l'ajuntament, l'empleat/ada tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.



Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball així com l'informe del cap de l'àrea o servei i del regidor corresponent que acrediti l'interès municipal en la realització d'aquests estudis.

c) Fins a 10 dies sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades.

2. Les llicències i permisos no retribuïts superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

3. Les llicències regulades als apartats a) i b) del paràgraf primer d'aquest article només es podran atorgar als funcionaris de carrera i als treballadors laborals fixos.

### Capítol III

#### **Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

Article 14. Condicions generals comuns a totes les mesures.

1. Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en els articles 14 a 40 d'aquest Acord-Conveni seran d'aplicació als funcionaris de carrera i als treballadors fixos de l'Ajuntament de Sta. M. de Palautordera.

Quant als funcionaris interins i treballadors temporals o indefinits no fixos els seran d'aplicació aquestes mesures llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència i pel que fa al personal eventual de confiança i assessorament especial també els seran d'aplicació aquestes mesures a excepció de les excedències regulades als articles següents.

2. Les mesures regulades en aquest Acord-Conveni s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les parelles de fet degudament acreditades. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sense perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord-Conveni en relació al còmput de terminis.

3. Es consideraren progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició.

Article 15. Excedències. Condicions generals.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles 16 a 20 tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord-Conveni de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i l'EBEP i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública local de Catalunya en matèria d'excedència voluntària i que, en els casos del personal laboral, haurà de resultar compatible amb l'Estatut dels treballadors i el règim de la Seguretat Social aplicable a aquest personal laboral.

2. 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.

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

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

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària

ordinària (si és personal laboral) o l'excedència voluntària per interès particular (si és personal funcionari).

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

Article 16. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla.

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment i tindrà durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de carrera i de consolidació del grau personal. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Pel que fa al règim de cotitzacions de la seguretat social s'haurà de tenir en compte la respectiva normativa vigent.

Article 17. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

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

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de carrera i de consolidació del grau personal. Així mateix, durant tot el període d'excedència l'empleat tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Pel que fa al règim de cotitzacions de la seguretat social s'haurà de tenir en compte la respectiva normativa vigent.

Article 18. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets del règim de la seguretat social que sigui d'aplicació, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 19. Excedència voluntària i suspensió del contracte de treball per violència de gènere.

1. Les dones funcionàries tindran dret a un excedència voluntària per violència de gènere pel temps que sol·licitin. Aquest període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

2. Les treballadores laborals tindran dret a la suspensió del seu contracte de treball que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquest període de suspensió computa a efecte de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 20. Excedència voluntària per agrupació familiar.

1. Es podrà concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als empleats el cònjuge dels quals resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organisme públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en el òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els empleats que es trobin en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritaran retribucions ni els serà computable el temps que romanguin en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la seguretat social que els sigui d'aplicació.

Article 21. Permisos. Condicions generals d'exercici.

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

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas de parelles de fet dels empleats de la Corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest capítol de l'Acord-Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

3. L'interessat haurà d'aportar a la Corporació l'acreditació documental suficient per poder verificar que es compleixen els supòsits de fet i els requisits exigits per retribuir el permís que s'hagi gaudit.

Article 22. Permís per matrimoni o inici de la convivència en unions estables de parella.

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les parelles de fet, 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. Si una persona ha gaudit d'aquest permís per formar parella de fet i posteriorment contreu matrimoni

amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir del permís regulat en aquest article. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de cinc anys des del permís anterior.

Forma d'acreditar-ho: el matrimoni mitjançant el llibre de família i les unions de parelles de fet, certificat de convivència, llibre de família que acrediti descendència comuna o qualsevol altre document admès en dret.

#### Article 23. Permís per matrimoni d'un familiar.

Els empleats als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

#### Article 24. Permís de maternitat per part.

1. El permís de maternitat per part té una duració de 18 setmanes ininterrompudes i de 20 en cas de part doble o de 24 en cas de part triple. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment

d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

Article 25. Permís de maternitat per adopció o acolliment .

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de divuit setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció de l'empleat o empleada a partir de la decisió administrativa o judicial d'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 gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis quatre setmanes abans.

En el cas de que ambdós progenitors treballin el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les divuit setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció internacional es tindrà dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

Article 26. Permís per naixement, adopció o acolliment.

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

Article 27. Permís de paternitat.

1. El pare o l'altre progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

3. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

## Article 28. Permís per lactància.

1. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. 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 dret podrà ser exercit indistintament per un o altre progenitor, en el cas que els dos treballin.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant llibre de família i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare en què es faci constar que aquest/a no gaudeix del mateix dret.

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

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

## Article 29. Període de vacances en relació a determinats permisos.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

## Article 30. Permisos per a atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat/ada rep atenció.

## Article 31. Permís prenatal.

1. Les dones embarassades tenen dret a 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.

2. 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.

## Article 32. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils, i cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui diferent localitat

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.



El permís per hospitalització es podrà gaudir utilitzant dies sencers o les hores corresponents segons la jornada del treballador al servei de l'ajuntament. Així mateix es podrà gaudir durant l'ingrés hospitalari del familiar o bé de forma consecutiva a l'alta hospitalària.

Forma d'acreditar-ho:

Mitjançant el corresponent justificant mèdic emès a l'interessat pel centre sanitari on necessàriament haurà de constar el nom del familiar que ha estat hospitalitzat o al qual se li ha fet la intervenció quirúrgica.

En el cas que l'hospitalització o la intervenció quirúrgica es realitzi en centres sanitaris privats s'haurà de fer constar en el justificant que ha estat motivada per qüestions de salut. Queden excloses d'aquest permís les hospitalitzacions i intervencions quirúrgiques per qüestions estètiques, dentals, de reproducció assistida i similars que no estiguin vinculades amb malalties.

Article 33. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

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

Article 34. Permisos per situacions de violència de gènere.

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a 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 s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 35. Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió.

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol de l'Acord-Conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. 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 36. Reducció de jornada per cura de fill menor amb càncer o malaltia greu.

El personal que sigui progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, d'un menor tindrà dret a una reducció de la jornada de treball de almenys la meitat de la seva duració per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del fill o acollit menor d'edat al seu càrrec que estigui afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes de conformitat amb les condicions i supòsits que s'estableixin per reglament i, en tot cas mentre això es no materialitzi, s'aplicarà en les mateixes condicions establertes per a la reducció del terç de la jornada per cura de fills amb la totalitat de retribució.

Durant el gaudiment d'aquesta reducció de jornada l'empleat percebrà la retribució proporcional al temps efectivament treballat a càrrec de la Corporació mentre que el temps corresponent a la reducció de jornada es retribuirà amb una prestació econòmica que anirà a càrrec de la seguretat social. En el cas que concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors les circumstàncies necessàries per generar aquest dret, el seu gaudiment només podrà ser reconegut a favor d'un d'ells.

Article 37. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80 % o al 60 % de les retribucions.

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

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 38. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

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

#### Capítol IV Retribucions salarials

Article 40. Estructura salarial. Clàusula de garantia salarial.

L'estructura salarial del personal al servei de l'ajuntament serà la prevista a la legislació sobre funció pública local de Catalunya. Durant la vigència del present Acord/Conveni, l'augment de retribucions serà el previst per la Llei de pressupostos generals de l'estat per a cada any, sense

perjudici d'aplicar aquelles fórmules de compensació del nivell adquisitiu que es prevegin per l'estat i que siguin d'aplicació als funcionaris locals de Catalunya.

#### Article 41. Negociació de les condicions retributives.

La Corporació negociarà amb els representats del personal les modificacions col·lectives del complement de destinació i complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint present les modificacions legals que puguin produir-se.

#### Article 42. Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat.

1. L'ajuntament abonarà les retribucions a tots els empleats/des públics/ques, com a màxim, el dia 28 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Excepcionalment, la nòmina del mes de desembre serà abonada com a màxim el 22 de desembre o el dia hàbil anterior en cas d'ésser festiu.

2. Les pagues extraordinàries seran dos a l'any, una en el mes de juny i una altra en el mes de desembre, d'acord amb l'estructura retributiva vigent en cada moment.

3. L'antiguitat es percebrà per triennis vençuts, segons disposa la normativa sobre funció pública.

4. Les pagues extraordinàries de juny es percebrà al mateix temps que la mensualitat del mateix mes (dia 28 o anterior no festiu). La paga extraordinària del mes de desembre s'abonarà, com a màxim, el 15 de desembre.

5. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

#### Article 43. Festivitat.

El personal auxiliar d'informació turística, els peons d'instal·lacions esportives, les tècniques auxiliars de biblioteca, la policia, així com aquell personal que hagi de prestar serveis de forma habitual en dissabtes, diumenges o altres dies festius, percebrà anualment un complement de festivitat de 1.500 EUR (per jornades a temps complet), per compensar el treball realitzat en aquestes especials circumstàncies i fins que s'avaluï en la valoració de llocs de treball aprovada per la Corporació. En el cas del personal que tingui dedicació parcial, aquests 1.500 EUR es veuran reduïts en la part proporcional que resulti d'aplicar com a jornada completa les 7,5 hores diàries que es retribueixen per aquest concepte. El personal que treballa els festius en un període acotat dins de l'any percebrà la part proporcional dels 1.500 EUR als mesos treballats.

Amb aquest import es compensarà el compliment efectiu de tots els dies de treball en dies festius que hagin estat planificats per a cada mes. En cas de no realitzar-se el servei efectiu de tots els festius planificats es practicarà una deducció de retribucions en un percentatge equivalent als dies d'absència en relació al total de dies festius anuals planificats. Aquesta deducció té un topall màxim de 300 EUR anuals. Així, per exemple, en el cas que el treballador tingui 20 festius planificats durant l'any i els hagi treballat tots, haurà de cobrar el 100% del complement (1.500 EUR anuals); en el cas que el treballador hagi treballat 18 festius dels 20 planificats, haurà de cobrar un total de 1.350 EUR l'any (1.500 EUR/20 festius=75 EUR; 75 EURx2 festius no treballats=150 EUR; 1.500 EUR – 150 EUR= 1.350 EUR); però en el cas que el treballador hagi treballat 5 festius dels 20 planificats enlloc de cobrar 375 EUR (1.500 EUR/20 festius=75 EUR; 75 EUR x 15 festius no treballats= 1.125 EUR; 1.500 EUR - 1.125= 375 EUR) haurà de cobrar 1.200 EUR anuals, atès que l'import màxim de la deducció que es pot aplicar és de 300 EUR.

#### Forma de pagament:

S'abonarà mensualment el 80% d'aquest complement fraccionat en 12 pagues (100 EUR) o en els mesos del període acotat. El mes de gener de l'any següent o el mes següent del període acotat, s'abonarà el 20% restant (300 EUR o la part proporcional que correspongui al temps

treballat). D'aquests 300 EUR es deduirà la quantitat proporcional als festius planificats anualment i no treballats d'acord amb el que s'especifica en el paràgraf anterior.

#### Article 44. Gratificacions per a serveis extraordinaris.

1. Conscients les parts de la greu situació d'atur existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, es tendirà a la supressió total dels serveis extraordinaris. En cap cas la prestació de serveis extraordinaris no tindrà caràcter habitual i continuat, i es limitarà a casos d'emergència, imprevistos o carència d'efectius per complir les tasques dels serveis.

2. Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària, fora de la jornada habitual, seran conceptuats i retribuïts com a gratificacions per serveis extraordinaris. La relació dels serveis extraordinaris efectuats s'hauran de presentar de l'1 al 5 de cada mes. La relació dels serveis extraordinaris es referirà als efectuats al mes anterior i la gratificació corresponent s'abonarà, prèvia autorització del cap de servei, en el mateix mes de la seva presentació. Aquests serveis extraordinaris seran retribuïts a la nòmina següent. Tindran caràcter excepcional i en cap cas no seran fixes en la seva quantia ni periòdiques en el seu meritament. A sol·licitud dels representants del personal se'ls informarà del total d'hores realitzades en concepte de serveis extraordinaris.

3. Al personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera li serà exigible la prestació de serveis extraordinaris en els mateixos termes i condicions que als funcionaris de l'administració local de Catalunya.

4. La compensació dels serveis extraordinaris es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de descans. Aquells serveis extraordinaris que estiguin degudament autoritzats seran compensats o remunerats d'acord amb el següent barem:

a) Per cada hora de servei extraordinari prestada de dilluns a divendres: 1 hora i 30 minuts (retribuïdes o de descans).

b) Per cada hora de servei extraordinari prestada en festiu i/o horari nocturn: 1 hora i 45 minuts (retribuïdes o de descans)

A més, es considerarà com a dia festiu aquell que el treballador tingui assignat com a descans en el seu horari laboral.

Es considerarà horari nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà.

5. El mòdul del salari-hora s'obté dividint les retribucions brutes anuals corresponents al sou base, complement de destí i complement específic per dotze mensualitats, pel total d'hores que conformen la jornada anual.

6. Les hores de descans acumulades per compensació de serveis extraordinaris es gaudiran de comú acord amb el cap del servei i respectant les necessitats del servei.

7. Si per raons del servei del propi ajuntament els empleats han d'assistir, fora de la jornada laboral ordinària, a judicis, s'abonarà al personal afectat la quantitat diària de 100 EUR, sense cobrar hores, dietes ni desplaçaments. Aquest import s'actualitzarà segons les modificacions que s'apliquin a les retribucions del personal.

#### Article 45. Treball de categoria diferenciada.

1. D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de l'ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei derivades de vacants temporals (baixes, maternitat, accident, vacances, etc.), se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies

específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

2. L'adscripció a aquest lloc de treball es farà per decret de l'alcaldia i l'ocupació d'un lloc de treball de categoria diferenciada no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el personal afectat hi estigui d'acord.

#### Article 46. Dietes i despeses.

El personal afecte a aquest Conveni/Acord que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, tindrà dret a les següents dietes i despeses de desplaçament:

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona i Girona: S'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 0,20 EUR per quilòmetre

Moto: 0,17 EUR per quilòmetre

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es procurarà efectuar el desplaçament per raons del servei en transport públic o bé l'ajuntament facilitarà un vehicle municipal.

f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

g) Pel que fa a la regulació de les dietes per manutenció, els empleats d'aquest ajuntament tindran dret a percebre el s'estableix a la normativa per al personal funcionari (Real decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei). L'import de les dietes que ha de percebre el personal de la policia local que dugui a terme els cursos a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya per raó de la superació dels processos selectius corresponents, es regularà per decret de l'alcaldia.

#### Article 47. Complement de productivitat.

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa dels empleats i empleades de l'ajuntament, llevat del col·lectiu de la policia local als qui s'aplica la productivitat d'acord amb els paràmetres que es fixen a l'article 6.3 del Pacte de condicions pel col·lectiu de la policia local de Santa Maria de Palautordera.

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 1.600 EUR anuals durant l'any 2019 i 800 EUR anuals durant els anys 2020 i 2021, dels quals es faran pagaments a compte semestrals d'un màxim de 800 EUR per a l'any 2019 i 400 EUR per als anys 2020 i 2021. L'import concret per a cada empleat es calcularà d'acord amb els barems establerts a les "condicions reguladores del complement de productivitat dels empleats de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera" que s'haurà d'aprovar pel Ple de l'ajuntament.

### Capítol V Prestacions socials

#### Article 48. Bestretes reintegrables.

1. L'Ajuntament, en les condicions regulades en aquest article, atorgarà al personal bestretes reintegrables, a compte de treballs i salaris futurs i a descomptar en la nòmina del beneficiari.

La quantitat reservada anualment per aquesta finalitat serà de 25.000 EUR renovables a mesura que es produeixin retorns.

2. La quantitat màxima de les bestretes serà de 2.000 EUR sense interessos, a retornar, com a màxim, en 20 terminis que podran ser prorrogats previ informe favorable de la Comissió de seguiment. El personal podrà sol·licitar una altra periodicitat de retorn en terminis inferiors.

3. Totes les peticions seran estudiades pel departament de RRHH i la Junta de govern local. En el cas de denegació, la Comissió de seguiment podrà realitzar un informe en el termini de 5 dies essent potestat exclusiva de la Corporació la concessió d'aquestes bestretes, limitant la seva quantitat i formes de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant.

4. En el supòsit de nomenaments i contractes de naturalesa temporal, aquests empleats/des municipals no podran gaudir de bestreta si no superen els sis mesos de temporalitat i l'import i terminis quedaran condicionats a la duració del nomenament o contractació.

5. No es podrà concedir una nova bestreta si n'hi ha alguna de vigent llevat de casos excepcionals.

6. En el cas que l'empleat finalitzi la seva prestació de serveis, per qualsevol motiu, haurà de retornar la totalitat de la quantitat que quedi pendent.

7. Quan no procedeixi l'atorgament de la bestreta per no complir el sol·licitant el requisits indicats en aquest article, o quan s'hagués esgotat el fons o quan no sigui d'aplicació l'apartat 5è, es podrà concedir de forma molt excepcional, i quan s'acreditin suficientment causes d'urgència o extrema necessitat, una bestreta equivalent a l'import de la prorrata de la següent paga extraordinària que l'interessat hagi meritat fins al mes anterior a la sol·licitud o de la concessió. Els imports d'aquesta bestreta es descomptaran íntegrament a l'empleat/ada en la nòmina corresponent al pagament de la paga extraordinària de nadal o de juny al qual estiguessin vinculades les quanties de les prorrates avançades al sol·licitant.

#### Article 49. Fons Social.

1. Es crea un fons social conjunt per a tot el personal de la Corporació equivalent a 1,2% de la massa salarial i la seva dotació es calcularà sobre les obligacions reconegudes del capítol I corresponents a 31 de desembre del pressupost, al personal de plantilla, personal interí i contractats laborals temporals sense que es tingui en compte les retribucions de personal de plans d'ocupació, tallers d'ocupació, escola taller o similars, i els imports s'actualitzaran anualment segons l'increment que s'apliqui a les retribucions del personal. Les finalitats del fons són les següents:

a) Els empleats/des municipals amb fills/es escolaritzats o que assisteixin a l'escola bressol o guarderia, rebran anualment, en el mes de setembre, la quantitat de 160 EUR per fill, prèvia sol·licitud i acreditació, i fins a l'edat de 22 anys.

b) El personal que tingui al seu càrrec un disminuït físic, psíquics o sensorial, quan convisquin i depenguin econòmicament d'ell, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de 160 EUR mensuals.

c) Pel naixement de cada fill, el personal rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 160 EUR.

d) En cas de matrimoni o unió de fet, s'abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada, dins la vida laboral en aquesta administració, per import de 160 EUR.

e) Pagament de les despeses de pròtesis (ortopèdia general, atenció bucal, les ulleres amb graduació i lents de contacte) dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament. Si després d'abonar-se les despeses a aquest personal existís un romanent, es podran beneficiar



d'aquests ajuts els fills. Aquesta partida únicament serà utilitzada per a totes aquelles finalitats que no estiguin emparades en el règim general de la seguretat social.

S'estableix els següents límits per treballador per al pagament de les despeses de fons social següents:

- Unes ulleres cada dos anys per treballador i per fill de treballador.
- Un canvi de vidre anual (llevat en el cas que s'acrediti que s'han trencat els vidres dels quals s'ha presentat factura dins l'any)
- Unes lents de contacte per a durada d'un any per treballador i per fill de treballador.
- Plantilles i altres tipus de pròtesi segons prescripció mèdica la qual s'haurà d'acreditar.

L'ajut per a cada empleat/da municipal, en els supòsits regulats en aquest apartat, tindrà un import màxim de 1.060 EUR, llevat de casos excepcionals que seran recollits per la Comissió de seguiment. Els empleats/des municipals amb caràcter temporal o amb una prestació de serveis efectius de durada inferior a l'any, en el moment d'atorgar-se la prestació se'ls aplicarà un coeficient reductor proporcional als dies treballats. Així mateix, els treballadors que ja no prestin serveis a la corporació municipal en el moment del cobrament del fons social perquè hagin causat baixa no tindran dret a cap tipus d'ajut per aquest concepte.

A la sol·licitud que s'haurà de complimentar en el model d'instància que facilitarà l'ajuntament, s'haurà d'acompanyar la documentació següent:

- Original o còpia compulsada de la factura o de l'ingrés que justifica la despesa realitzada, que pot facilitar-se a les oficines de l'ajuntament, degudament emplenat per l'establiment que hagi lliurat la pròtesi o pel facultatiu, segons quina pròtesi es tracti. En tot cas en aquest document hauran de figurar les següents dades: nom del pacient o persona a qui s'ha implantat la pròtesi; nombre de peces implantades; data de l'adquisició; nom de l'establiment o del facultatiu, amb la corresponent factura o segell.

- Original de la prescripció facultativa, en el cas de pròtesis amb les quals se n'exigeix la seva presentació.

- Declaració realitzada en el mateix imprès de la instància a la qual manifesti que les despeses per a les que es sol·liciti l'ajuda no són cobertes per la seguretat social.

Si les quantitats que correspongués abonar per aquest concepte suposen la disponibilitat existent del fons, una vegada deduïdes les ajudes que hagi pogut aprovar l'ajuntament pels conceptes dels apartats a), b), c), d) i e), es reduirà proporcionalment la quantia individual dels ajuts. Les sol·licituds s'hauran de presentar des del 1 de desembre de l'any anterior fins el 30 de novembre de l'any en curs. El pagament del fons social es realitzarà dins la nòmina del mes de desembre

Es preveu que dins el termini màxim d'un any es creï una comissió paritària per tal de negociar la modificació dels criteris de repartiment del fons social i procedir, si s'escau, a una modificació de l'acord-conveni regulador de les condicions de treball dels empleats públics d'aquest ajuntament.

Article 50. Malalties i accidents.

1. S'haurà de presentar el corresponent comunicat de baixa mèdica o documentació acreditativa el primer dia de baixa. Així mateix, els corresponents comunicats de confirmació s'hauran de presentar el mateix dia que aquests siguin emesos. Sempre que sigui possible s'avisarà telefònicament de la data previsible d'alta, i el comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, presentant amb posterioritat el corresponent part de baixa mèdica o un justificant mèdic on consti que l'empleat/ada no es trobava capacitat per treballar.

#### Article 51. Complementos en situacions d'incapacitat temporal.

1. El personal funcionari, estatuari, laboral al servei de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, inclosos en el règim general de la seguretat social, percebran un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal, sumat a la prestació del règim general de la seguretat social, del cent per cent de les seves retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal. Els complementos de productivitat, incentius al rendiment i altres conceptes retributius de naturalesa anàloga es regiran per les regles i criteris d'aplicació que estiguin establerts per a cadascun d'ells, sense que resulti d'aplicació el complement retributiu del cent per cent en cas d'IT.

2. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat empleat/ada, aquell serà traslladat, si fos possible, a un altre lloc més adient, prèvia petició del treballador.

3. Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

4. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps utilitzat serà considerat com a treball efectiu.

5. El Comitè de salut laboral tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

#### Article 52. Incentius per jubilació anticipada

Durant la vigència d'aquest Conveni/Acord l'ajuntament estudiarà les peticions que li formulin els empleats/des municipals que vulguin accedir a la jubilació anticipada, per tal de què puguin accedir a l'esmentada situació de conformitat amb la legislació aplicable.

#### Article 53. Jubilació parcial.

1. L'Ajuntament valorarà la possibilitat i conveniència de concertar un contracte de relleu amb aquells treballadors interessats que prèviament ho hagin sol·licitat a la corporació.

Aquest contractes de relleu es podran subscriure, dins de la política de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera de promoure la promoció interna, per substituir els treballadors que hagin passat, per la seva part, a substituir al que ha accedit de forma parcial a la jubilació.

2. Als efectes de la subscripció per part de l'ajuntament de contractes de relleu per garantir al seu personal l'accés a la jubilació parcial, els grups professionals es classifiquen en:

- a) Personal tècnic i administratiu
- b) Personal d'oficis.

3. Pel que fa al personal funcionari, en el moment que d'acord amb la normativa vigent es possibiliti el seu accés a la jubilació parcial, l'ajuntament gestionarà la seva sol·licitud de la mateixa manera que per al personal laboral.

#### Article 54. Assistència jurídica i assegurances.

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als empleats/des que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, a excepció del supòsit en que l'empleat/da hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació. La quantia màxima a abonar per aquest concepte serà l'establerta en els criteris orientadors d'honoraris de l'Il·lustre Col·legi d'advocats de Barcelona. La designació del lletrat, i si s'escau, procurador, correspondrà a l'ajuntament atesa l'especialitat del procediment que es tracti.

2. 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 a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

3. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança d'accidents de vida i invalidesa permanent que, de conformitat amb el que s'estableix en el contracte d'assegurança actualment preveu les indemnitzacions màximes següents:

- Mort per accident: 21.035,42 EUR
- Invalidesa permanent absoluta per accident: 36.060,73 EUR
- Invalidesa permanent amb indemnització progressiva fins a: 126.212,56 EUR

4. Quan el grau d'invalidesa permanent, segons el barem establert a l'apartat b) del punt 6.2 de les condicions generals de la pòlissa, sigui superior al 25%, la indemnització es calcularà segons les equivalències següents:

GRAU D'INVALIDESA (%)	GRAU D'INDEMNITZACIÓ (%)	GRAU D'INVALIDESA (%)	GRAU D'INDEMNITZACIÓ (%)
25	25	26	28
27	31	28	34
29	37	30	40
31	43	32	46
33	49	34	52
35	55	36	58
37	61	38	64
39	67	40	70
41	73	42	76
43	79	44	82
45	85	46	88
47	91	48	94
49	97	50	100
51	105	52	110
53	115	54	120

5. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora. S'adjuntarà com annex III còpia de la pòlissa.

6. En el supòsit d'haver de renegociar la pòlissa per exigència de l'entitat asseguradora, l'ajuntament negociarà, en la seva integritat, les noves condicions contractuals amb els representants del personal ajustant-les, en tot cas, a l'import màxim de la prima que actualment s'està pagant actualitzada amb els increments previstos en la Llei de pressupostos generals de cada any relatius a les retribucions dels empleats públics locals.

Article 55. Despeses renovació permís de conducció.

L'ajuntament, prèvia acreditació documental dels justificants de les despeses corresponents, abonarà el 100 % del cost fixat per a la renovació, en primera convocatòria, dels permisos de conducció a aquell personal que els necessiti per al desenvolupament de les funcions assignades

## Capítol VI Promoció professional

Article 56. Carrera professional.

1. Tots els llocs de treball de l'administració local reservats a funcionaris/es es classifiquen en 30 nivells, d'acord amb la seva valoració, en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències i, si s'escau, de comandament, exigits per al seu exercici.

2. Cada empleat/da públic/a ha de posseir un grau personal corresponent a algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball. El grau consolidat constitueix un dret del personal.

3. El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció. Si durant el temps en què el/la empleat/da públic/a exerceix un lloc es modifica el nivell d'aquest lloc, el temps d'exercici es computa amb el nivell més alt en el qual l'esmentat lloc ha estat classificat.

Malgrat el que disposa el paràgraf anterior, els empleats/des municipals que obtinguin un lloc de treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal consolidaran cada dos anys de serveis continuats, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseeixen, sense que en cap cas no puguin superar el corresponent al lloc exercit.

4. El grau personal pot adquirir-se també mitjançant la superació de cursos específics o altres requisits objectius que determini el ple de la corporació.

5. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius s'ha de fonamentar exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció dels aspirants s'ha de realitzar mitjançant concurs.

#### Article 57. Promoció interna.

1. La Corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna. Els criteris de promoció s'adequaran a la legislació vigent.

2. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup o grup de classificació professional a altre immediatament superior, o bé en l'ascens des d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup.

3. A l'efecte de promoció professional, en la promoció interna vertical, l'ascens del personal funcionari de carrera i el laboral fix es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com haver prestat serveis efectius, durant almenys dos anys, com a empleat/da municipal en cossos o escales o categories del grup o subgrup de classificació professional immediatament inferior al del que pretenguin accedir. Aquest sistema és l'únic possible per a accedir, de forma definitiva, a un grup o subgrup superior per promoció professional.

4. La titulació no serà un requisit indispensable per a accedir a categories o ocupacions del subgrup C1 des de categories del subgrup C2, amb una antiguitat de 10 anys en el subgrup de classificació professional immediatament inferior, o de 5 anys en el grup o subgrup de classificació professional immediatament inferior i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

#### Article 58. Formació professional.

1 La Corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica de tot el personal comprès en l'àmbit del present acord, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament i sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

2. La formació podrà ser:

##### A) Formació interna

a) Anualment, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal, previ estudi de les necessitats de formació, un pla anual de formació.

b) Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

c) La Corporació destinarà una partida pressupostària equivalent al 0,4% del Capítol I dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (laborals i funcionaris/es). Aquesta quantitat podrà ser ampliada per acord de la Comissió Paritària i de seguiment.

d) La Corporació directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

e) L'assistència als cursos del pla de formació es considerarà com a treball efectiu i d'obligat compliment.

f) Es garanteix el dret de tots els empleats/des a cursets de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

g) En el supòsit que algun empleat/ada sol·liciti de fer algun altre curs en què estigui interessat, s'estudiarà la seva viabilitat.

h) Pel responsable de la Corporació es donarà trasllat als representants del personal de tots aquells cursos i tota aquella informació que sigui d'interès pel col·lectiu del empleats/ades .

## B) Formació externa

Els empleats/des municipals, en l'àmbit del present Conveni/Acord, tindran dret a que se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

a) L'adaptació de la jornada de treball, quan es facin amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats, i així mateix per a l'assistència a cursos de formació professional, o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'un mes.

b) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'administració pública o concertats amb aquesta.

## Article 59. Accés.

La Corporació aprovarà anualment, mitjançant el seu pressupost, la plantilla de l'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories de caràcter permanent.

L'accés a la condició d'empleat/da públic/a s'ha de fer d'acord amb la oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

## Capítol VII Règim disciplinari i codi de conducta

### Article 60. Règim disciplinari.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable i aquest Conveni/Acord.

### Article 61. Faltes disciplinàries.

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

2. Es consideraran com a faltes lleus:

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

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- 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, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats 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) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat. A aquests efectes, entre d'altres, es considerarà com incompliment greu dels deures i obligacions, el consum d'alcohol o drogues en horari laboral, inclòs el temps de descans. Així mateix, es considerarà falta greu l'incompliment de la normativa, protocols, mesures, ordres o instruccions en matèria de prevenció de riscos laborals quan no comporti risc greu o imminent per al treballador o altres.

t) La reincidència en faltes lleus.

u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de 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. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors aplicables al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus que poden ser comeses pels empleats de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera les següents:

a) L'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

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

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

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

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

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

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

encomanades. A aquests efectes, entre d'altres, es considerarà molt greu per incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades, així com la falta notòria de rendiment, l'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant el treball. Així mateix, es considerarà falta molt greu l'incompliment de la normativa, protocols, mesures, ordres o instruccions en matèria de prevenció de riscos laborals quan comporti risc greu o imminent per al treballador o altres.

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

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

j) La prevalença de la condició de 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 dels drets sindicals.

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

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

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

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

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

q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.

r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'administració.

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

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

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

Article 62. Sancions disciplinàries.

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

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació.

b) Suspensió d'ocupació de fins a 15 dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació per més de 15 dies i fins a 1 any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als 6 mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de 2 anys.

c) 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 3 anys.

Pèrdua de graus personals.

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

C) Per faltes molt greus:

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

b) Suspensió d'ocupació per més d'1 any i fins a un màxim de 6 anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de 2 anys.

d) 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.

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

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

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/ades que encobreixin les faltes consumades de

caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'administració o els ciutadans.

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

Article 63. Procediment disciplinari.

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

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

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat en el capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 64. Prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions comeses pels empleats prescriuran, les lleus als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus al cap de 3 anys.

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

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 65. Inscripció i cancel·lació.

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

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

Article 66. Codi de conducta.

El regim de deures dels empleats i empleades municipals, així com el seu codi de conducta serà l'establert en el capítol VI del Títol III del TREBEP i resta de normativa de desenvolupament i/o aplicació.

## Capítol VIII Prevenió, seguretat i salut laboral

Article 67. Objecte.

1. L'Ajuntament de Sta. M. de Palautordera durà a terme l'avaluació de riscos per a la seguretat i salut del seu personal, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels empleats que hagin de desenvolupar-los.

2. Es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut constituït pels delegats de prevenció i per representants de l'ajuntament en un nombre no superior al de delegats.

3. Aquests delegats de prevenció seran designats pels representants del personal atenent els suggeriments de les organitzacions sindicals presents a dits òrgans de representació.

4. Correspon a cada empleat vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per les d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat a la seva formació i instrucció de l'ajuntament. Especialment, es prohibeix el consum d'alcohol i/o drogues abans de la jornada laboral quan influeixi negativament en la prestació del servei i afecti en la seguretat i salut del treball propi o de tercers. Així mateix, es prohibeix el consum d'alcohol i/o drogues durant la jornada laboral.

#### Article 68. Delegats de Prevenció.

1. Quant a les competències, facultats i garanties dels delegats de prevenció, aquests es regiran per allò que disposi la Llei de prevenció de riscos laborals i normativa reglamentària de desenvolupament.

2. Els delegats de prevenció legalment nomenats gaudiran del mateix crèdit horari que els representants dels empleats, per tal de desenvolupar les tasques pròpies que disposi la Llei de prevenció de riscos laborals.

#### Article 69. Comitè de seguretat i salut.

El funcionament i funcions del Comitè de seguretat i salut serà el regulat a la Llei de prevenció de riscos laborals i normativa reglamentària de desenvolupament.

#### Article 70. Avaluació de riscos .

Un dels deures de la Corporació és el de determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant en instal·lacions, eines de treball, manipulació de productes o procediments.

#### Article 71. Roba de treball i EPIS.

1. El vestuari lliurat al personal en tot moment serà propietat de l'ajuntament i el l'empleat/ada només el podrà utilitzar en hores i per tasques de treball. L'empleat/ada municipal serà responsable del seu adequat manteniment, neteja i bon ús.

2. La data de lliurament del vestuari serà abans del 30 d'abril. No obstant això, es farà la reposició immediata d'aquella roba que, per raons alienes a l'empleat/ada resulti deteriorada, previ lliurament de la peça deteriorada.

3. Els representants del personal participaran decisivament en la selecció de les peces de roba, abans de l'aprovació de la seva adquisició.

4. La Corporació facilitarà al personal quan sigui necessari els EPIS adients per desenvolupar les seves funcions de conformitat a l'article 17 de la LPRL. Els empleats hauran d'utilitzar obligatòriament els EPIS que es determinin.

Els representants dels treballadors, a través del comitè de seguretat i salut, participaran en la seva selecció.

Article 72. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Al personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera que hagi acreditat la seva condició de víctima de violència de gènere li serà d'aplicació la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i normativa concordant i l'article 89.5 de l'EBEP.

Article 73. Assetjament laboral.

1. La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en que es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els empleats, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra empleats municipals, per part de companys/es i/o superiors, seran considerades faltes disciplinàries en el grau corresponent de conformitat amb el règim disciplinari d'aquest Conveni/ Acord.

3. L'ajuntament i la representació del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respectin la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballin dins el seu àmbit laboral.

4. En aquest sentit, les parts signants del present Conveni/Acord estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Obrir un expedient informatiu, immediat, sempre que existeixin indicis suficients que indiquin que un empleat/ada està o ha estat víctima d'assetjament moral i/o sexual. La manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol empleat/da de l'ajuntament i anirà dirigida al departament de personal. En tot cas per part dels responsables d'aquest departament de l'Ajuntament s'haurà de convocar i escoltar a les persones afectades i els testimonis (en el cas d'existir).

b) S'aplicarà la normativa disciplinària vigent i en la qualificació de les faltes es tindrà en compte, com a circumstàncies agreujants, actuar des d'una posició de superioritat jeràrquica i l'existència de connotacions discriminatòries.

Article 74. Mesures de prevenció.

Quan consti en un certificat mèdic oficial degudament contrastat amb la mútua d'accidents de treball que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, s'adaptaran les mesures de prevenció establertes a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

## Capítol IX Garanties sindicals

Article 75. Dret a la sindicació.

1. Els empleats/des municipals de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera tenen dret a sindicar-se lliurement en defensa i promoció dels interessos professionals, econòmics i socials que com a empleats/des públics/ques els hi són propis.

2. Per als fins de l'article anterior, el personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera podran afiliar-se lliurement a les centrals sindicals que estiguin legalment constituïdes.

3. Aquestes centrals sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

Article 76. Seccions sindicals.



1. Els empleats/des públics afiliats a centrals sindicals legalment reconegudes podran constituir Seccions Sindicals a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera on presten servei de conformitat amb allò que es disposa en aquest Conveni/Acord.

2. Per a l'atribució de les garanties, facultats, funcions i competències reconegudes en l'acord de les seccions sindicals, aquestes han d'acreditar-se davant l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, de forma fefaent i sense dubte, demostrant que les centrals sindicals a què pertanyen han obtingut com a mínim un 10% dels membres dels òrgans de representació electes, tant en l'àmbit funcionari com en l'àmbit laboral, a les eleccions sindicals celebrades al sector de l'administració local catalana.

3. Als efectes previstos a la Llei orgànica de llibertat sindical, sens perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera reconeix a les seccions sindicals de les centrals sindicals més representatives i a aquelles altres que hagin obtingut representació a la junta de personal o als delegats del personal laboral, les competències, garanties i facultats següents, malgrat la pròpia LOLS només ho reconegui parcialment en empreses de més de 250 treballadors:

- a) Escollir un/a delegat/ada sindical que la representi.
- b) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats públics de l'ajuntament.
- c) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats/des, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la Corporació.
- d) Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

#### Article 77. Garanties i facultats.

Els delegats sindicals de l'Ajuntament de Santa M. de Palautordera tindran els drets i garanties que els reconeix la Llei orgànica de llibertat sindical amb l'excepció de que se'ls reconeix la possibilitat de gaudir del crèdit horari mensual que els vulguin traspasar els representants legals dels empleats del personal. Excepcionalment i sempre que no quedés crèdit horari sobrant dels representants del personal susceptible de traspàs, els delegats sindicals podran disposar de fins a un màxim de 5 hores mensuals de crèdit horari per dur a terme les seves funcions.

#### Article 78. Espais per a la realització de tasques sindicals.

1. L'ajuntament, de conformitat amb la disponibilitat de què disposi en cada moment, facilitarà als representants legals del personal i als delegats sindicals els espais necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals i de representació legal. També es facilitaran altres mitjans necessaris com material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

2. Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització de treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, telèfon, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels empleats per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seves funcions sindicals i de representació en l'àmbit de l'ajuntament.

#### Article 79. Facultats de la representació col·lectiva.

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin. Els empleats podran realitzar aquestes consultes en el temps de descans establert per conveni o fora de la seva jornada laboral. Als representants sindicals que atenguin

aquestes consultes dins de la seva jornada laboral, aquest temps se li computarà com a hores sindicals.

b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

d) Els representants del personal disposaran per a realitzar funcions sindicals del crèdit horari mensual previst a l'article 41.d) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Aquests representants tant del personal laboral com funcionari podran, prèvia comunicació al departament de recursos humans, cedir-se entre ells, i encara que siguin de diferents sindicats, les hores sindicals mensuals a què tinguin dret els representants que prestin serveis efectius especificant el representant que les cedeix i el que les acumula.

3. Els representants del personal estan obligats a fer un ús responsable del crèdit horari d'acord amb la seva funció representativa. Quan l'acumulació d'hores sindicals excedeixi de les 30 hores mensuals de crèdit horari, circumstància que esdevindrà amb caràcter extraordinari, caldrà per a la seva acumulació un acord positiu en el si de la comissió paritària d'aquest Acord.

4. Els representants del personal seran notificats de tots el expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels empleats/des expedientats, previ consentiment de l'interessat/da.

Article 80. Competència i representació col·lectiva.

Els representants del personal i els delegats sindicals tindran els drets i garanties que els reconeix la normativa vigent.

Article 81. Assemblees.

Els empleats/des municipals podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea.

a) Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- Els representants dels empleats/des.
- Els Delegats/des de les seccions sindicals reconegudes.
- Un mínim d'un 40% dels empleats/des.

b) Correspon al president de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- Que tingui assenyalada el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a partir de les 14 hores i fitxaran de sortida (el personal d'oficines) com a 14:30 hores llevat en cas de vaga.
- La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni/Acord, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
- Si en el termini de 48 hores, no hi ha cap objecció, podrà celebrar-se sense cap altre requisit posterior.

## Article 82. Serveis mínims.

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

### Disposició addicional primera

1. Les parts negociadores d'aquest Acord volen manifestar la seva voluntat d'equiparació, en la mesura del possible, els drets i deures dels dos col·lectius de personal (treballadors i funcionaris) que presten serveis a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera sense contravenir l'ordenament jurídic.

2. Per fer efectiva aquesta voluntat manifestada de les parts negociadores, en el supòsit que l'autoritat administrativa, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules d'aquest Acord o que fossin anul·lades totalment o parcialment per la jurisdicció competent respecte a algun dels col·lectius del personal municipal afectats per aquest Acord (treballadors o funcionaris), les parts acorden que procediran a la renegociació de les clàusules totalment o parcialment anul·lades continuant en vigor la resta de l'Acord no afectat per la resolució anul·latòria. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració si escau d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada s'aplicaran les normes contingudes a la respectiva normativa legal d'aplicació.

### Disposició addicional segona

Els col·lectius que tenien una jornada de 40 hores setmanals (policia local, brigada, peons manteniment instal·lacions i conserge escola), a partir de l'aprovació pel ple de l'Ajuntament d'aquest acord-conveni passaran a tenir una jornada de 37,5 hores setmanals. Les parts negociadores d'aquest acord han acordat que no es disminuirà el complement específic en la proporció que correspon per la perllongació de jornada a cap treballador afectat i que, en el cas del col·lectiu de la policia local que percep un concepte retributiu de "factor major dedicació" per a gratificar aquesta diferència existent entre la jornada ordinària i la de 40 hores que estan realitzant, serà absorbit aquest concepte i s'inclourà en el complement específic.

### Disposició transitòria primera

El pla de mesures per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes que s'inclou a l'Annex I estarà en vigor fins que es redacti un nou Pla d'igualtat que serà aprovat per la mesa negociadora i el Ple de l'Ajuntament.

## PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA

### I. Preàmbul.

Al col·lectiu dels funcionaris/àries de la policia local de Santa Maria de Palautordera els serà d'aplicació preferent la regulació d'aquest annex sobre les estipulacions generals de l'Acord-Conveni de condicions.

### II. Jornada / Horaris.

#### Article 1. Jornada.

1.1. La jornada anual dels membres de la policia local serà de 1.635 hores anuals (o la que escaigui segons la normativa vigent).

1.2. La jornada diària en el règim horari de torns serà preferentment de 8 hores diàries en general, a excepció de que la plantilla, per acord de tots els seus components, decideixen ampliar les jornades dels caps de setmana en 12 hores.

1.3. En el cas que no s'arribi al còmput anual d'hores de treball efectiu previst, el romanent d'hores pendent serà destinat preferentment a la formació continuada del personal.

1.4. Com a màxim es treballaran 7 dies seguits i a continuació hi haurà un mínim d'1 dia seguit de descans (llevat dels períodes per assumptes personals de Nadal i Setmana Santa o com a conseqüència del seu gaudiment).

1.5. Es garanteix un mínim de 8 dies de festa al mes, quatre dels quals es gaudiran preferentment en caps de setmana alterns (llevat dels períodes per assumptes personals de Nadal i Setmana Santa o com a conseqüència del seu gaudiment).

1.6. Es gaudirà anualment, com a mínim, de tants caps de setmana de festa com de treball.

1.7. Entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 12 hores de descans en la jornada planificada, si el fet es produeix en dies naturals consecutius, i de 12 hores, si el fet es produeix en el mateix dia.

1.8. El treball en torn de nit no podrà superar un terç de la planificació anual, a excepció d'adscripció voluntària dels interessats.

1.9. El quadrant de servei és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada laboral i els horaris a efectuar pel personal, que ha de garantir en tot moment el bon funcionament i el caràcter permanent dels serveis públics policials, que s'adeqüen en tot moment a les especials funcions que la legislació atribueix a la policia local.

L'elaboració dels quadrants de serveis restarà subordinada a l'aplicació dels principis rectors següents: de racionalitat, economia i eficàcia en la productivitat en la prestació dels serveis i el manteniment dels serveis que tenen caràcter continuat.

El quadrant de servei s'haurà de donar a conèixer per part de la prefectura de la policia local amb una planificació anual de referència i un quadrant operatiu mensual. No obstant, aquest quadrant de servei es podrà modificar sempre que concorrin necessitats del servei degudament motivades i justificades. S'entén per necessitats del servei aquells fets sobtats o imprevistos, aliens a la planificació, organització i el funcionament del cos de la policia local que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per al bon funcionament del servei públic policial. La modificació del quadrant operatiu del mes en curs només podrà afectar a un màxim de 6 dies per persona a l'any.

## Article 2. Horari.

2.1. El règim horari de torns es distribueix en cicles de treball que es succeeixen ininterrompudament al llarg de l'any, i en els quals es troben ja planificats els 104 dies corresponents als caps de setmana que té l'any, els 14 dies corresponents a les festes oficials de l'exercici, els 23 dies laborables de vacances i els 6 dies de permís per assumptes personals. En el cas de que, per circumstàncies de la planificació anual, no fos possible incloure la totalitat dels dies corresponents a les festes oficials, aquests serien disposats a lliure elecció de l'interessat, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

2.2. La prestació del servei s'ha d'efectuar en torns rotatius d'horari continuat de matí, tarda i nit, en aquells serveis en què es requereixi la presència d'efectius les 24 hores del dia durant tot l'any.

2.3. Els horaris de la jornada diària del torn general, estaran compresos dins de les franges horàries següents:

<u>Torn</u>	<u>Horari</u>
Matí	de les 06 a les 14 hores
Tarda	de les 14 a les 22 hores
Nit	de les 22 a les 06 hores

Cap de setmana de les 06 hores a les 18 hores  
(dissabte i diumenge) de les 18 hores a les 6 hores

A més dels torns exposats de matí-tarda-nit, l'ajuntament podrà establir un torn d'horari partit en què es treballarà pel matí i per la tarda i que serà assignat per l'alcaldia segons les necessitats del servei i sense que afecti a la freqüència del torn de nit. Els funcionaris als quals se'ls assigni aquest torn d'horari partit treballaran de dilluns a divendres i gaudiran de les festes oficials en les dates en què aquestes es produeixin sense que això suposi cap reducció de les seves retribucions.

L'assignació de funcionaris del cos de la policia local al torn d'horari partit es farà sempre garantint que els torns ordinaris de matí tarda i nit seran coberts per un mínim de dos efectius.

Per l'assignació d'aquest torn d'horari partit, s'atendran les peticions voluntàries que facin els funcionaris del cos donant preferència als policies locals que a la signatura d'aquest Acord prestin serveis a l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, ja sigui com a funcionaris interins o de carrera. En el supòsit que cap funcionari demani ser assignat a aquest torn d'horari partit, la corporació podrà assignar-lo als policies que hagin accedit al cos amb aquestes condicions horàries.

En tot cas, la corporació es reserva la facultat de fer-ne rotatiu aquest torn d'horari partit en el cas que hi hagi diferents funcionaris interessats o de donar preferència a aquells interessats en què concorri alguna circumstància especial o personal que ho justifiqui.

#### 2.4 Modificacions de la jornada planificada.

2.4.1. Per raons del servei i amb una antelació mínima de 12 hores el cap del cos pot de forma motivada, canviar el torn de treball previst d'un o més funcionaris a fi i efecte de garantir el correcte funcionament del servei policial.

2.4.2. Excepcionalment i per raons degudament justificades, el cap del cos podrà modificar els dies de descans del personal, sempre i quan es faci amb un preavis mínim de 48 hores. En aquest cas el funcionari haurà d'ésser compensat amb un dia anàleg al treballat sempre que això sigui possible i preferentment dins de la setmana anterior o posterior a la del fet causant. Quan aquest fet es produeixi en dissabte o diumenge, el funcionari podrà optar per treballar el cap de setmana sencer i sol·licitar que li sigui traslladat el gaudiment d'aquest a unes altres dates.

En aquells casos en que la causa de la modificació sigui previsible en el temps, s'haurà de notificar al personal afectat amb un mínim d'una setmana d'antelació.

2.4.3. Els canvis es notificaran per escrit que contindrà les causes que justifiquin les necessitats del servei motivadores del canvi.

2.4.4. S'entén per necessitats del servei aquells fets imprevistos que fan necessària la modificació de la distribució de la jornada de treball per a garantir el bon funcionament dels serveis .

2.4.5. Correspon al cap del cos determinar les necessitats del servei, d'acord amb el redactat del punt anterior.

2.4.6. Permutes de servei.

Els funcionaris de l'escala bàsica podran sol·licitar, amb una antelació mínima de 48 hores, efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tingui planificat, el qual serà autoritzat pel cap de la policia i la regidoria de règim interior quan aquest canvi no afecti a l'operativitat del servei.

### III. Condicions socials.

## Article 3. Formació, estudi i reciclatge.

### 3.1 Formació i pla general de formació

3.1.1. Els funcionaris de la policia local tenen el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

3.1.2. S'ha de garantir en tot cas i a través de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, la formació bàsica dels agents i la formació per a la promoció, així com promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, així com dels seminaris, congressos o conferències que s'organitzin, i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència.

3.1.3. Sens perjudici de la funció formativa que correspon a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, es realitzarà una planificació anual per part del cap d'àrea o de la regidoria, amb un repartiment equitatiu entre tota la plantilla segons el pressupost destinat a la formació continuada, i en els termes previstos a l'article 58 d'aquest Acord-conveni regulador de condicions de treball.

3.1.4. La formació que tingui caràcter obligatori haurà d'ésser comptabilitzada com a temps de treball efectiu i en cap cas podrà comportar l'abonament de serveis extraordinaris ni la compensació com a temps de descans. Correspondrà a l'alcaldia determinar l'obligatorietat dels cursos d'acord amb allò que s'estableixi amb el pla de formació corresponent.

3.1.5. Aquelles altres activitats formatives organitzades o promogudes per l'ajuntament, que tinguin però caràcter voluntari i que estiguin relacionades amb el lloc de treball, no podran computar-se com a temps de treball efectiu, si bé la Corporació haurà de facilitar-ne l'assistència, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

## Article 4. Pràctiques de tir.

4.1. La policia local de Santa Maria de Palautordera haurà de realitzar les pràctiques i cursos de tir que correspongui, d'acord amb allò establert al Decret 219/96 de 12 juny, pel qual s'aprova el reglament d'armament de les policies locals.

4.2. El temps dedicat a l'exercici d'aquestes pràctiques o cursos serà comptabilitzat com a temps de treball efectiu i es realitzarà amb la uniformitat que correspongui.

4.3. Les pràctiques de tir hauran d'ésser dirigides i monitoritzades en tot cas per un monitor de tir policial acreditat, ja sigui propi o aliè a la plantilla de la policia local i en unes instal·lacions adequades per a la pràctica del tir i preferentment a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

4.4. L'ajuntament haurà de facilitar els mitjans tècnics adients per a la realització de les esmentades pràctiques.

## Article 5. Vestuari.

### 5.1. Condicions generals

5.1.1. L'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera facilitarà als funcionaris de la policia local, les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes o ciclomotors oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat i el vestuari homologat. Així mateix, a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar habitualment a la via pública, se'ls dotarà d'equip de pluja.

5.1.2. Als funcionaris de nova incorporació se'ls lliurarà un joc d'uniformitat complet nou, en relació al seu lloc de treball habitual.



5.1.3. És obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme complet, en tot moment.

## 5.2. Uniformitat i equipament

5.2.1. La uniformitat i els seus complements, que corresponen a la Policia Local són els que a continuació és relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

- Polo (2 polos d'estiu / 2 polos d'hivern a l'inici de la prestació de serveis. 1 polo d'estiu / 1 polo d'hivern per a la resta d'empleats cada any)
- Impermeable
- Pantaló recte (estiu i hivern) per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Anorack
- Pantaló de campanya o pantaló tècnic (2 d'estiu / 2 d'hivern a l'inici de la prestació de serveis. 1 d'estiu / 1 d'hivern per a la resta d'empleats)
- Camises (1 m/llarga i 1 m/curta) per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Corbata per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Sabates tècniques per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Botes campanya
- Botes d'aigua
- Gorra de plat (estiu i hivern) per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Gorra campanya (estiu i hivern)
- Guants anti-tall
- Cinturó
- Passador de corbata per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Funda arma per al personal en pràctiques i funcionari de carrera
- Funda manilles
- Defensa extensible per al personal amb el curs corresponent.
- Manilles
- Xiulet
- Cartera porta credencial i credencial
- Armilla refractant
- 1 armilla anti-bales
- Esprai defensiu

5.2.2. El lliurament de les peces de la uniformitat i dels seus complements seran lliurats a tots els membres de la policia local en funció del servei al qual estan assignats.

5.2.3. L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat dels policies locals de la plantilla per un únic cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a petició del propi interessat, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.

5.2.4. L'alcaldia podrà, d'acord amb els representants del personal funcionari, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades.

5.2.5. Les peces de la uniformitat es renovaran quan pateixin desgast.

## IV. Condicions retributives

### Article 6. Retribucions i altres complements.

6.1. Les retribucions bàsiques i complementàries dels membres de la policia local seran aquelles fixades d'acord amb la valoració de llocs de treball que es durà a terme de conformitat amb allò que va disposar a la part general de l'Acord de condicions del personal funcionari de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

6.2. Pel que fa als diferents factors que formen part del complement específic però que es retribuïran de forma separada i individualitzada d'aquest seran el següents:

#### a) Factor de nocturnitat

El personal que presti els seus serveis dins de la jornada compresa entre les 22 hores i les 6 hores percebrà, en concepte de factor de nocturnitat, una quantitat fixa de 15 EUR per cada nit completa treballada dins d'aquesta franja horària. Aquest import s'haurà de modificar amb el percentatge que resulti d'aplicació en la previsió de la Llei de pressupostos generals de l'estat en cada exercici.

#### b) Complement de tornicitat.

El personal del cos de la policia local amb categoria d'agent, caporal i sergent que ocupi un lloc de treball que realitzi de forma efectiva i habitualment el seu treball a torns percebrà anualment un complement de tornicitat de 1.500 EUR (per jornades a temps complet) per compensar el treball realitzat en aquestes especials circumstàncies i fins que s'avaluï en la valoració de llocs de treball aprovada per la Corporació. En el cas del personal que tingui dedicació parcial, aquests 1.500 EUR es veuran reduïts en la part proporcional que resulti d'aplicar com a jornada completa les 7,5 hores diàries que es retribueixen per aquest concepte. El personal que treballa per torns en un període acotat dins de l'any percebrà la part proporcional dels 1.500 EUR als dies treballats.

D'aquest complement retributiu es descomptarà un màxim de 300 EUR anuals al personal que per trobar-se en situació d'incapacitat temporal o per qualsevol altra causa, finalment no hagi realitzat el treball a torns. El descompte serà de 4,11 EUR per cada dia que no s'hagi treballat ( $1500 \text{ EUR} / 365 \text{ dies} = 4,11 \text{ EUR}$ ). Així, per exemple, en el cas que el treballador estigui de baixa durant 15 dies i la resta de l'any hagi treballat tots els dies subjecte a torns, haurà de cobrar un total de 1.438,35 EUR l'any ( $15 \text{ dies} \times 4,11 \text{ EUR} = 61,65 \text{ EUR}$ ;  $1.500 - 61,65 = 1.438,35 \text{ EUR}$ ); però en el cas que un treballador hagi estat de baixa durant 120 dies haurà de cobrar 1.200 EUR anuals atès que tot i que la deducció hauria de ser de 493,20 EUR ( $120 \times 4,11 = 493,20 \text{ EUR}$ ) i, per tant, hauria de cobrar 1.066,80 EUR, el màxim de la deducció que es pot aplicar als 1.500 EUR anuals establerts pel complement és de 300 EUR.

Forma de pagament:

S'abonarà mensualment el 80% d'aquest complement fraccionat en 12 pagues (100 EUR) o en els mesos en què hagi realitzat el treball a torns. El mes de gener de l'any següent o el mes següent del període en què el treballador hagi realitzat el treball a torns, s'abonarà el 20% restant (300 EUR o la part proporcional que correspongui al temps treballat). D'aquests 300 EUR es deduirà la quantitat proporcional als dies no treballats d'acord amb el que s'especifica en el paràgraf anterior.

6.3. El complement de productivitat de l'article 47 d'aquest Acord-conveni regulador, en el col·lectiu de la policia local, es fixa de la següent manera:

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals els membres de la policia local desenvolupin el seu treball.

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 655,93 EUR trimestrals per a l'any 2019 i en 455,93 EUR per als anys 2020 i 2021, dels quals es faran pagaments a compte mensuals d'un màxim de 218,64 EUR per a l'any 2019 i de 151,98 EUR per a l'anys 2020 i 2021. Les retribucions es faran d'acord amb el document de "condicions reguladores del complement de productivitat per als empleats/des de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera", el qual s'haurà d'aprovar pel ple de l'ajuntament.

Article 7. Serveis dies assenyalats.

Els policies locals que treballin per planificació del quadrant del servei en el torn de nit del dia 23 de juny; en el torn de matí i tarda del dia 24 de juny; en el torn de nit el dia 24 de desembre; en el torn de matí i tarda el dia 25 de desembre; en el torn de nit del dia 31 de desembre; en el torn de matí i tarda del dia 1 de gener, i en el torn de matí i tarda del 6 de gener tindran la

consideració de serveis especials i percebran un complement en concepte de gratificació dies especials de 97,63 EUR per cada dia treballat. En el cas que coincideixin els dies anteriors en cap de setmana, el torn que tindrà dret serà:

- Torn de nit del dia 23 de juny (torn de 18:00hs a 06:00hs de cap de setmana)
- Torn matí i tarda del 24 juny (torn 06:00hs a 18:00hs de cap de setmana)
- Torn de nit del 24 de desembre (torn de 18:00hs a 06:00hs de cap de setmana)
- Torn matí i tarda: 25 desembre (torn 06:00hs a 18:00hs de cap de setmana)
- Torn de nit: 31 de desembre (torn de 18:00hs a 06:00hs de cap de setmana)
- Torn de matí i tarda: 1 de gener (torn 06:00hs a 18:00hs de cap de setmana)
- Torn matí i tarda: 6 de gener (torn 06:00hs a 18:00hs de cap de setmana)

Aquest import s'haurà de modificar amb el percentatge que resulti d'aplicació en la previsió de la Llei de pressupostos generals de l'estat en cada exercici. El personal que cobri gratificacions extraordinàries per haver treballat en aquestes dates tindrà dret a percebre l'esmentat complement de productivitat per aquest concepte.

#### Article 8. Serveis extraordinaris.

Les gratificacions pels serveis extraordinaris es regula en els mateixos termes que per la resta de personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

Els treballs especials que impliquin una dedicació extraordinària fora de la jornada ordinària de treball, sempre que no es tracti d'una perllongació del servei, serà de, com a mínim, quatre hores.

#### V. Segona activitat.

##### Article 9. Requisits i condicions.

1. Els policies locals que segons dictamen mèdic o per raó de l'edat, que en cap cas pot ésser inferior a cinquanta-set anys, tenen disminuïda llur capacitat per a complir el servei ordinari passen a la situació de segona activitat, d'acord amb el que disposi el reglament municipal respectiu.

2. Per regla general, els policies locals desenvolupen la segona activitat dins el mateix cos a què pertanyen, exercint altres funcions, d'acord amb llur categoria; si això no és possible, bé per manca de places, bé per motiu d'incapacitat pròpia, poden passar a prestar serveis complementaris adequats a llur categoria en altres llocs de treball de la mateixa corporació local.

3. El pas a la situació de segona activitat no pot representar una disminució de les retribucions bàsiques ni del grau personal dels afectats.

##### Article 10. Dictamen mèdic.

1. El tribunal que ha d'emetre el dictamen mèdic a què es refereix l'article precedent s'ha de compondre de tres metges, un de designat per l'ajuntament, un de designat per l'interessat i un d'escollit per sorteig entre els facultatius del Servei Català de la Salut que tenen els coneixements idonis en relació amb el tipus d'afecció o de malaltia que pateix l'interessat.

2. Els metges del tribunal poden ésser recusats per causes de parentiu amb l'interessat, fins al quart grau de consanguinitat o fins al segon grau d'afinitat, per amistat íntima o enemistat manifesta amb l'interessat o per falta de la idoneïtat requerida.

3. El tribunal ha d'emetre el dictamen mèdic per majoria i l'ha d'elevat, acompanyat del parer del facultatiu que en discrepi, si s'escau, a l'òrgan municipal corresponent per tal que adopti la resolució pertinent, contra la qual es poden interposar els recursos que determina la legislació vigent en matèria de règim local.

## PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA BRIGADA MUNICIPAL DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA.

### I. Preàmbul.

Al col·lectiu dels empleats/ades de la brigada municipal de Santa Maria de Palautordera li seran d'aplicació les previsions generals contingudes en el Conveni/Acord de condicions generals amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit en relació a la jornada, horaris i el sistema de compensació dels serveis extraordinaris que, en tot cas, tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

### II. Jornada / Horaris.

#### Article 1. Jornada i horaris.

1.1. La jornada ordinària del personal de la brigada serà de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres, de les 7.30 a les 15 hores o de les 7.00 a les 14.30 hores, segons les necessitats del servei.

#### Article 2. Treballs a realitzar fora de la jornada ordinària.

2.1. Els treballadors de la brigada hauran de prestar serveis fora de la seva jornada ordinària, mitjançant l'establiment d'un sistema de rotacions i compensacions regulat als articles següents, per tal de garantir que es duguin a terme els serveis següents:

2.1.1. La neteja de la zona del mercat setmanal i zona de vianants.

2.1.2. Les feines derivades del muntatge i desmuntatge dels espectacles (col·locació de tanques, tarimes, cadires, càrrega i descàrrega del material, etc) o altres actes que es puguin organitzar des de l'àrea de cultura de l'ajuntament com poden ser:

- Revetlles populars
- Festes nadalenques (Reis, tió, etc.)
- Festes majors (Sant Burget i Aplec del Remei)
- Revetlles de barri
- Revetlles entitats
- O qualsevol altre acte de caràcter similar

2.1.3. Les feines derivades de situacions d'emergència com riuades, pluges torrencials, nevades, etc.

2.2. Per dur a terme les feines de neteja de la zona de mercat setmanal i zona de vianants, s'establirà un torn rotatori de dues persones el dissabte al matí, de 14 a 16 hores. La llista de personal que conformarà els torns rotatius estarà penjada a la nau de la brigada. Tot el personal de la brigada haurà de realitzar els torns de la neteja de mercat excepte el cap de la brigada, el personal de la brigada que realitza guàrdies periòdicament en els serveis d'aigua i enllumenat i el personal de la brigada que fa suport a cultura. Aquests serveis es retribuiran d'acord amb el sistema establert a l'article "44.4 Gratificacions per a serveis extraordinaris".

2.3. Per dur a terme la resta de feines establertes en els punts 2.1.2 i 2.1.3. s'establirà un altre torn rotatiu entre tot el personal de la brigada, excepte el cap de la brigada i el personal de la brigada que realitza guàrdies periòdicament en els serveis d'aigua i enllumenat.

2.4. Per dur a terme aquest torn rotatiu, el responsable de cada servei elaborarà la llista del personal tenint en compte els treballadors que tinguin el carnet de conduir i treballadors que no el tinguin.

#### Article 3. Sistema de compensació de les hores fetes per serveis extraordinaris.

3.1. Entre el dia 1 i 5 de cada mes tots els treballadors de la brigada presentaran al departament de recursos humans els fulls amb les hores que s'han dut a terme el mes anterior en concepte de serveis extraordinaris les quals, pel seu abonament, hauran de ser validades pel responsable del servei.

3.1.1. En els fulls titulats "compensació d'hores" s'especificaran les hores que els treballadors s'hauran de compensar en dies de descans.

3.1.2. En els fulls establerts per a tot el personal de l'ajuntament per al cobrament d'hores extres s'especificaran les hores que els treballadors hauran de cobrar.

3.2. Sistema de còmput de les hores realitzades per serveis extraordinaris:

3.2.1. Els treballadors hauran de compensar les hores realitzades per serveis extraordinaris fora de la jornada ordinària, primerament, en dies de descans. La transformació de les hores en dies de descans s'efectuarà de la manera següent:

- Cada hora treballada fora de la jornada de dilluns a divendres de les 6 a les 22 hores, equivaldran a 1,5 hores de descans.

- Cada hora treballada en dissabte, dia festiu o en horari nocturn (de les 22 hores a les 6 h de la matinada), equivaldran a 1,75 hores de descans.

3.2.2. Cada treballador podrà realitzar un màxim de 6 dies de descans anuals (equivalent a 45 hores) en concepte d'hores a compensar per serveis extraordinaris.

3.2.3. Els dies de descans per compensació de serveis extraordinaris s'hauran de demanar per escrit i hauran d'estar autoritzats pel cap corresponent. Aquests dies de descans s'hauran de gaudir preferentment en un termini màxim de dos mesos des de la data en què es van realitzar els serveis extraordinaris.

3.2.4. El treballador també podrà disposar d'aquestes hores a compensar per dur a terme gestions personals sense necessitat de gastar un dia sencer. En aquest cas es demanarà autorització al responsable del servei i es comunicarà al departament de Recursos Humans perquè es faci constar en la fitxa de control d'hores a compensar del treballador.

3.2.5. Quan un treballador hagi esgotat les 45 hores per compensació en dies de descans no podrà realitzar més serveis extraordinaris fins que tots els treballadors que formen part del torn rotatori hagin realitzat les 45 hores que han de fer per gaudir dels 6 dies de descans.

3.2.6. Quan tots els treballadors hagin realitzat les 45 hores que li pertocuen compensar se li hauran de pagar les hores extraordinàries pel sistema habitual establert a la Corporació. El límit d'hores a percebre per cada treballador és de 80 hores extres anuals.

3.2.7. Quan un treballador hagi esgotat les 45 hores per compensar en dies de descans i hagi realitzat les 80 hores extres anuals, no podrà realitzar més hores extres.

3.3. La intenció d'aquest sistema de rotació i de compensacions d'hores que haurà de dur a terme la brigada és que el total d'hores realitzades per cada treballador sigui el més equitatiu i equilibrat possible per tal que hi hagi el màxim d'igualtat entre les hores realitzades per cada treballador.

3.4. Aquest sistema de rotació i de compensació d'hores podrà ser revisat i modificat per la mesa general de negociació, a petició d'alguna de les parts, sempre que sigui necessari.

**PLA DE MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES**

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 Acord-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 a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, amb independència de la seva condició (personal laboral o funcionari) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

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 corporació.

En les proves d'accés es podran realitzar les adaptacions oportunes per fer efectiva la igualtat d'ambós sexes.

En els tribunals de selecció es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de selecció de la corporació.

Quart. Mesures relatives a la provisió.

En 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 o subgrup de classificació professional corresponent, garantint en tot moment l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Cinquè. Mesures relatives a la promoció professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, durant un any s'atorgarà preferència en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació vinculats amb les tasques del lloc de treball a desenvolupar, a qui s'hagi 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.

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 contrària a la llei.

Barcelona, 25 d'octubre de 2019

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