



RESOLUCIÓ de 3 de juliol 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 la Palma de Cervelló per al període 27.02.2019-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08100412142019).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de la Palma de Cervelló per al període 27.02.2019-31.12.2020, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 27 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 la Palma de Cervelló per al període 27.02.2019-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08100412142019) 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 LA PALMA DE CERVELLÓ PER AL PERÍODE DEL 27.02.2019 AL 31.12.2020

Títol I
Disposicions generals

Article 1. *L'objecte*

Aquest Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball de les empleades i empleats públics al servei de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló.

Article 2. *L'àmbit personal*

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de l'Ajuntament de la Palma de Cervelló, i en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.
2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral al servei de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. Ara bé, no s'aplicarà d'acord amb la seva naturalesa als contractes a l'empres de convenis subscrits amb altres entitats que financien les contractacions en tot o una part que s'atindran a les estipulacions establertes en els contractes de treball.
3. Restarà exclòs el personal eventual que exerceixi càrrecs de confiança i assessorament i el personal directiu.
4. Les condicions d'aquest Acord s'aplica en la seva integritat al personal de la policia local excepte aquelles matèries que es regulin de forma específica a l'annex II.

Article 3. *La vigència i la denúncia*

1. Aquest Acord entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment pel ple amb els efectes retroactius que s'acordin en la mateixa articulació del text. La seva vigència serà fins el 31 de desembre de 2020.

2. Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb una antelació de dos mesos a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent per l'altra part.

3. Un cop denunciat l'acord, mentre s'arribi a l'aprovació d'un nou Acord, aquest mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4. *La vinculació*

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

2. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. Per aquest motiu, no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context.

3. Cas que es produís la inaplicabilitat de tot o part de l'acord com a conseqüència de norma legal les parts renegociaran l'equilibri inicial de l'acord.

Article 5. *La Comissió Paritària i de seguiment*

1. Es crearà una comissió de seguiment de l'Acord en el termini de dos mesos 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 Acord.

2. La Comissió de seguiment estarà integrada per dues persones designades per la Corporació i dues per la representació del personal.

3. La Comissió adoptarà les seves decisions per acord de les parts. Es nomenarà un secretari de la comissió amb veu i sense vot que aixecarà acta 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, i sempre que sigui possible, en el termini màxim de cinc dies hàbils comptats a partir de la petició.

5. A les sessions de la Comissió podran assistir fins a 2 assessors per cada part amb veu i sense vot.

6. En el 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 voluntàriament el sotmetiment de la discrepància en el termini màxim de sis mesos des de l'origen d'aquesta als procediments de conciliació i mediació establerts pel consorci d'estudis, mediació i conciliació a l'administració local (CEMICAL) a petició de qualsevol de les dues parts.

Article 6. *Les condicions més beneficioses*

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que superin allò previst en aquest Acord en còmput anual i garantia global, que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor per qualsevol acord o disposició que no vulnerin les disposicions legals i administratives vigents.

Article 7. *L'aplicació favorable*

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

Article 8. *Legislació supletòria*

Per tot allò que no estigui previst en aquest Acord, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Generalitat dins de les seves competències respectives.

Qualsevol normativa o llei que en el futur es pugui promulgar i que resulti més beneficiosa, prèvia negociació amb la representació dels empleats, així com altres acords elaborats vàlidament entre la corporació i els representants dels empleats, s'incorporaran al present document.

Article 9. *L'organització del treball*

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

Títol II
Condicions de treball

Capítol I **La jornada de treball**

Article 10. *La jornada general*

1. La jornada ordinària teòrica anual s'establirà cada any per mitjà del calendari laboral de conformitat amb la DA 144 de la LPGE 2018 amb l'objectiu que l'1 de gener de 2020 sigui de 35 hores de mitjana setmanal.

L'any 2019 la jornada serà de 36 hores setmanals de mitjana que suposarà 1576 h anuals i l'any 2020 de 35 hores setmanals de mitjana que suposarà 1532 h anuals.

2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària teòrica el resultat de restar als dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any.

4. Anualment, la Comissió Paritària de seguiment de l'Acord concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent a través del calendari laboral que seguirà allò acordat en el punt primer d'aquest article.

Article 11. *Horari*

1. Amb caràcter general, l'horari laboral ordinari que afecta als col·lectius de caràcter administratiu, i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi, queda fixat dilluns, dimarts, dimecres i divendres en la franja horària de matí entre les 7.30 i les 15.30 hores, i els dijous serà la franja horària de matí entre les 7.30 h i 15.30 i la franja horària de tarda 16.15h i 18. 45h.

Amb caràcter general l'horari de permanència obligatòria en la franja horària de matí per aquest personal serà de 8.45 h a 14.15 hores.

Es podrà gaudir de flexibilitat horària recuperable en la franja horària de matí entre els horaris màxims i mínims d'entrada i/o sortida, indicats als paràgrafs anteriors, sense perjudici del funcionament del servei i de la unitat administrativa. La recuperació es farà de forma mensual, i excepcionalment i per necessitats personals degudament acreditades es podrà aprovar amb caràcter màxim semestral.

2. L'horari ordinari del personal adscrit a la brigada d'obres i serveis estarà comprès entre les 06:00 i les 15:00hs.

3. L'horari ordinari del personal adscrit al CEIP El Solell se situa entre les 8:30 i les 13:30 hores del matí i entre les 15:00 i les 17:30 hores a les tardes, de dilluns a divendres.

4. Aquells col·lectius que per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic no poden seguir l'horari establert anteriorment, hauran de realitzar jornades específiques adequades a cada servei. Dins d'aquestes jornades especials s'inclouen, entre d'altres col·lectius, el personal adscrit al servei de biblioteca, aula d'autoformació, pavelló d'esports, neteja i serveis socials.

5. L'excés en compliment d'horari en còmput mensual i anual no donarà dret a compensació econòmica ni en temps de treball.

6. El dèficit en el compliment horari en còmput mensual es podrà recuperar en el més següent en un màxim de 5 hores, i es regularitzarà la deducció del dèficit de còmput horari en períodes semestrals.

Article 12. El temps de treball efectiu

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

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

Article 13. El calendari laboral

1. Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament aprovarà, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

2. El calendari laboral podrà contenir també la determinació de la jornada ordinària teòrica conforme allò establert en l'article 10 d'aquest acord i la distribució de l'horari de treball conforme article 11 i ss d'aquest acord.

Article 14. Les hores realitzades fora de la jornada

1. Les hores que es realitzaran fora de la jornada habitual de treball es reduiran al mínim imprescindible, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat.

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

3. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran econòmicament o en temps de descans de comú acord amb el treballador/a i de conformitat amb les previsions del present article.

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

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

a) cada hora realitzada fora de la jornada de treball si és laborable donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori o bé la compensació econòmica d'una hora i trenta minuts que correspongui a cada empleat/da .

La formula de càlcul serà la següent: HR (nombre d'hores que tindrà dret l'empleat a reduir) = NH (nombre d'hores fora de la jornada) * F (factor corrector: 1.5)

b) i en el cas d'hora realitzada sigui en horari festiu o nocturn donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori o bé la compensació econòmica dues hores que correspongui a cada empleat/da ;

La formula de càlcul serà la següent: HR (nombre d'hores que tindrà dret l'empleat a reduir) = NH (nombre d'hores fora de la jornada) * F (factor corrector: 2)

El preu hora que correspon a cada empleat/da serà el resultat de dividir les retribucions anuals brutes de l'any en curs dividit per la seva jornada.

6. L'empleat/da públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el/la cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat/da públic. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances, sempre que es gaudeixin durant el trimestre.

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

8. S'entendrà com a hora nocturna aquella que es presti entre les 22:00 hores i les 6:00 hores. S'entendrà com a hora festiva la que es presti des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local corresponent.

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

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

Capítol II Els descansos i les festes

Article 15. *El descans diari i interdiari*

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu en la franja compresa amb caràcter general entre les 10:00 h i 11:30 hores, llevat de la Brigada que ho faran entre les 09:00 i les 11:30h.

Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari diari, setmanal o mensual.

En el cas del personal que gaudeixi de reducció de jornada o realitzin una jornada a temps parcial, aquest descans retribuït haurà de ser proporcional a la jornada efectivament realitzada.

El personal que realitzi una jornada partida, sempre que sigui en còmput diari igual o superior a 7 hores, gaudiran dels 30 minuts de descans retribuït,

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

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

4. Es garanteix als empleats públics tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dia i mig ininterromput que, normalment, es correspondrà amb la tarda del dissabte i tot el dia del diumenge excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball, en què s'establiran prèvia negociació amb els representants dels empleats públics.

Article 16. *Les vacances*

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils – entenent-se a aquests efectes els dies laborables de dilluns a divendres no festius- o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

2. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats del servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny al 30 de setembre. Fora d'aquest període es podrà gaudir de fins a 2 períodes amb una durada total màxima de 10 dies laborables per al lloc de treball. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

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, 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. La planificació de les vacances es durà a terme per l'Ajuntament, un cop escoltada la representació dels empleats públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

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

6. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, prèvia negociació amb la representació dels empleats públics.

7. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'administració que s'indiquen es tindrà dret al gaudi dels dies següents addicionals de vacances anuals:

- quinze anys de servei: 1 dia hàbil
- vint anys de servei: 2 dies hàbils
- vint-i-cinc anys de servei: 3 dies hàbils
- trenta o més anys de servei: 4 dies hàbils

Capítol III Els permisos i llicències

Article 17. *El règim jurídic*

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

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

Article 18. *La petició i la concessió*

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

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

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

Article 19. *Els permisos retribuïts*

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) El permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir 6 dies sencers o 45 hores anuals o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any; en aquest darrer cas, caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament. En el cas de gaudiment fraccionat en hores la fracció mínima serà d'una hora.

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

El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

Els empleats tindran dret a gaudir de fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà,

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

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

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

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

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

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

h) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Es considerarà deure inexcusable i personal pel temps indispensable i degudament acreditat: a) les visites mèdiques pròpies del personal exclusivament; b) l'assistència a les visites de familiars de primer grau, cònjuge o parella amb un màxim anual de 10 absències.

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

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa.

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

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El

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

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

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

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

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

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

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

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

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

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

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

Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions

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

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

p) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

r) Les empleades en estat de gestació tindran el dret a un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 de l'embaràs, fins a la data del part, i que en el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana trenta-cinc de l'embaràs, fins al part.

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

t) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Per garantir la conciliació amb la vida personal, familiar i laboral es podrà aplicar una flexibilitat horària del 5% de la jornada anual i la possibilitat de gaudir d'una jornada intensiva d'acord amb l'apartat 5 de la DA 144 de la LPGE 2018.

u) El permís per tenir cura de familiar de primer grau i parella el funcionari tindrà dret a una reducció del 50% de la jornada laboral amb caràcter retributiu per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Article 20. *Les llicències*

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

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

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

Capítol IV Les reduccions de jornada

Article 21. *El règim jurídic*

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

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

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

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

Article 22. *La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions*

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

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

L'empleat podrà optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament amb la corresponent regularització econòmica.

Si finalitzada la compactació, l'empleat es reincorpora al treball amb una reducció d'1/3 o d'1/2 de la seva jornada percebrà a partir d'aquell moment la següent retribució:

- si la reducció de jornada és d'1/3 percebrà el 60% de les retribucions
- si la reducció de jornada és d'1/2 percebrà el 25% de les retribucions.

Aquesta retribució es percebrà durant el període necessari per a poder regularitzar econòmicament el gaudi compactat.

El gaudiment de forma compactada de la reducció de jornada és incompatible amb el posterior gaudi de qualsevol tipus de permís, llicència o excedència que comporti la interrupció de la prestació de serveis, sense dret a percebre retribucions, fins que s'hagi procedit a regularitzar econòmicament aquesta forma de gaudi. Si es vol gaudir d'aquest tipus de permís, llicència o excedència es podrà optar per un reintegrament en un sol cop.

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

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

2.El personal que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha de ser en qualsevol cas entre l'octava part i la meitat de la jornada.

3.El personal que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Article 23. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

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

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

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

Article 24. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

Article 25. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els

termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord i l'empleada pública, en tot casa aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Article 26. *La reducció de la jornada per interès particular*

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

Capítol V Les excedències

Article 27. *El règim jurídic*

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

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

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

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

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

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

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

Article 28. *L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor*

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

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

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

Article 29. *L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars*

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

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

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

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

Article 30. *L'excedència voluntària per agrupació familiar*

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

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

Article 31. *L'excedència voluntària per violència de gènere*

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

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

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

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

Article 32. *L'excedència voluntària per interès particular*

1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de

quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

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

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

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

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

Article 33. *L'excedència voluntària per incompatibilitat*

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

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

Títol III

El règim retributiu

Article 34. *El règim retributiu*

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, la normativa d'aplicació, i de conformitat amb l'Acord de la mesa general de les administracions públiques de data de 09/03/2018.

La part fixa i la variable vinculada a l'evolució del PIB s'aplicarà cada any amb els mateixos criteris de distribució que els aplicats en relació a la LPGE de 2018 i amb les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Del conjunt de fons addicionals previstos en l'Acord de la mesa general de l'Estat 09/03/2018 el compromís per aquest ajuntament corresponent al 0.75% fins el 2020 serà amb la distribució següent:

. incrementant un nivell del complement de destinació mitjançant la modificació de la relació de llocs de treball referits als llocs d'agent i sergent de la policia local amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2019 amb l'objectiu de millorar la carrera professional del personal empleat.

. el restant d'aquest fons addicional es distribuirà linealment a tot el personal funcionari i al personal laboral, excepte el personal al servei de la policia local, amb l'objectiu de millorar la carrera professional del personal empleat i incorporant-ho a la relació de llocs de treball per consolidar l'increment.

2. Mentre no es desenvolupi la legislació bàsica recollida al Capítol III –dels drets retributius– del Títol III del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'estructura i el règim de les retribucions seran els establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del

Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local i del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

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

Article 35. *L'estructura de la retribució del personal funcionari*

1. Les retribucions del personal funcionari de carrera o interí tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

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

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

b) triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

c) pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries: són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris o les hores extraordinàries:

a) complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

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

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

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

c) hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora

extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord, realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina al corresponent article d'aquest Acord.

Article 36. *Estructura retributiva del personal laboral*

1. Les condicions econòmiques fixades en aquest acord per als llocs de treball de la plantilla del personal laboral es defineixen en l'Annex IV a aquest acord.
2. Les quantitat assignades a l'esmentat Annex ho són en import brut anual, essent el detall de les assignacions concretes de cada lloc de treball.
3. Es percebrà també el complement d'antiguitat que consistirà en una quantitat que meritirà i tindrà l'import i característiques idèntiques al concepte retributiu de trienni corresponent al grup d'assimilació de funcionari i seguirà les mateixes regles.
4. Es percebrà també dues pagues extraordinàries en el mes de juny i mes de desembre d'acord amb les característiques especificades en el concepte retributiu de salari.
5. Es percebrà també les indemnitzacions per raó servei de conformitat i en aplicació a la normativa especificada per al personal funcionari referenciades en aquest Acord.
6. Es percebrà també les gratificacions per treballs extraordinaris fora de la jornada laboral de conformitat amb el punt c) de l'article anterior i amb l'articulat referent a les gratificacions per serveis extraordinaris fora de la jornada de treball.

Article 37. *Les indemnitzacions per raons de servei*

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent.
4. Sempre que sigui possible l'Ajuntament facilitarà un vehicle al personal que hagi d'efectuar un desplaçament per raons del servei.
5. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.

Article 38. *Les retribucions en situació de malaltia*

1. El personal empleat en la situació d'incapacitat temporal d'acord amb el règim general de la seguretat social percebrà el complement retributiu fins assolir el màxim del 100% de les retribucions fixes i periòdiques del mes a l'inici de la incapacitat temporal.
2. L'Ajuntament dissenyarà un pla de control de l'absentisme que tindrà difusió pública a través del portal de transparència en el que es publicarà les dades de l'absentisme, classificats per la seva causa amb una periodicitat almenys semestral.

Article 39. *Absències*

1 Les absències per qualsevol causa s'hauran de notificar a l'inici de la jornada al responsable immediat, i en el seu defecte, al departament de recursos humans.

2 Les absències per indisposició de durada igual o inferior a un dia, que no podran ser més de 4 dies a l'any, que no hagin estat avisades, justificades o recuperades donaran lloc a la deducció de dies o hores d'assumptes personals, i esgotats aquests, a la deducció proporcional de retribucions corresponent al període de temps no treballat, sens perjudici de l'adopció de les mesures que puguin resultar d'aplicació en l'ordre disciplinari.

Títol IV

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

Capítol I

L'ordenació dels recursos humans.

Article 40. *El sistema d'ordenació dels recursos humans*

1. L'Ajuntament es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organització i ordenació, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic. Els grups de classificació professional es regiran per l'article 76 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

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

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

Article 41. *L'oferta d'ocupació pública*

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

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

3. Per tal de proveir les vacants que es vagin produint durant el procés selectiu, les ofertes d'ocupació pública que s'aprovin durant la vigència de l'acord podran preveure que les convocatòries de processos selectius incrementin en un 10% addicional les places objecte de l'oferta, de conformitat amb les característiques i especificitats de les categories les places de les quals s'ofereixen.

Article 42. *La selecció i l'accés*

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

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

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

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

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

a) la determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;

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

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

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

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

f) el sistema selectiu;

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

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

Article 43. *La relació de llocs de treball*

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

a) la denominació i el seu enquadrament orgànic;

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

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

d) la forma de provisió;

e) les característiques retributives; i,

f) el nivell de classificació.

2. Abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociaran amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

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

Article 44. *La plantilla*

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

Capítol II La selecció del personal

Article 45. *Els sistemes de selecció*

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

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

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

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

Article 46. *L'accés de persones amb discapacitat*

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

2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 7% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.

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

Article 47. *El període de prova o de pràctiques*

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

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

2. No hi haurà període de prova o de pràctiques en aquells casos en què la persona hagi ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí o contractació laboral temporal que es conformarà amb les bases dels processos de selecció.

Article 48. *Les borses de treball*

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

- existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.

- substitució transitòria dels titulars.

- execució de programes de caràcter temporal.

- l'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12 mesos.

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

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

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

Capítol III **La formació**

Article 49. *La formació*

L'Ajuntament realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaboraran, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de necessitats es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

Article 50. *Els permisos per a la formació*

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

2. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria en horari no laboral, serà recompensada pel temps equivalent amb descans. I en el cas que sigui formació obligatòria en dius festius a partir de 4 hores es compensarà en jornada sencera de treball.

3. En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptaran criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

4. L'Ajuntament podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència a l'Ajuntament, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

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

Títol V

El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis

Capítol I El règim disciplinari

Article 51. Règim disciplinari

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

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

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

Article 52. 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 d'un delictes.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions sempre que no es pugui qualificar com a falta lleu.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) La reincidència en faltes lleus consistent en la comissió de la tercera falta lleu dins d'un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat sancionades encara que siguin de diferent naturalesa.
- t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada a l'empleat públic.
4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló:

- a) l'incompliment dels deures de fidelitat o respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de les funcions públiques.
- b) tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) l'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) l'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) la publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) la negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) el notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) la violació de la imparcialitat, de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) la desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) la prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) la realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) la participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) l'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) la incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe als membres o empleats de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els bens de la Corporació.

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

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

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

Article 53. Sancions disciplinàries

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

A) Per faltes lleus:

1. amonestació per escrit.
2. suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

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

2. rescissió del nomenament dels funcionaris interins que comportarà la impossibilitat d'un nou nomenament com a funcionari interí a l'Ajuntament de La Palma de Cervelló per un període màxim de 3 anys

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

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

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

5. pèrdua de graus personals.

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

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

C) Per faltes molt greus:

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

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

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

4. la pèrdua de graus personals.

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

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

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

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

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

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

Article 54. *Procediment disciplinari*

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

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

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

També resultarà d'aplicació el TREBEP, el Decret legislatiu 1/1997 i el Decret 243/1995 a les mesures cautelars que s'acordin en el procediment disciplinari.

Article 55. *Prescripció de les faltes i sancions*

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

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

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

Article 56. *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'interessat/ada, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

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

Capítol II L'extinció de la prestació pública de serveis

Article 57. *El preavís i la liquidació*

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

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

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

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

Títol VI

La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 58. *La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i la defensa de la diversitat sexual*

De conformitat amb la disposició addicional setena del reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, l'ajuntament es compromet a negociar, tot respectant els mínims previstos a l'annex II, un pla

d'igualtat amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública.

Tanmateix, assumeix com a propis els principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, orientació i identitat sexual, tal com estableix la legislació vigent.

En el supòsit de canvi de sexe de l'empleat/da, l'Ajuntament es comprometrà mantenir-lo en el seu lloc de treball i categoria, procurant la mobilitat i la destinació a llocs de treball quan es faci necessari per tenir cura de la seva intimitat.

Títol VII

Els drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I El dret de llibertat sindical

Article 59. *El contingut del dret*

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquitzada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 60. *El dret de sindicació*

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:
 - a) constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat;
 - b) celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c) rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 61. *Les mesures de protecció del dret*

L'Ajuntament s'abstindrà d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 62. *Les garanties del dret*

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de l'Ajuntament, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Capítol II
El dret de la representació unitària i de reunió

Article 63. Drets dels representants dels empleats

Els representants tenen dret, sense perjudici d'altres que pugui preveure la normativa d'aplicació, a:

- a) rebre l'ordre del dia del Ple i de la Junta de Govern quan continguin acords en matèria de personal, amb la màxima antelació possible.
- b) rebre informació sobre les hores extraordinàries i les gratificacions, dels accidents de treball, de les malalties professionals i de les seves conseqüències, dels estudis periòdics del medi ambient laboral i dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen així com de les estadístiques d'absentisme laboral que es pugui confeccionar l'Ajuntament.
- c) l'accés i lliure circulació per les dependències municipals, sense que es destorbi el normal funcionament dels serveis.
- d) la publicació i la lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
- e) la lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.
- f) un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball per al delegat de personal per al desenvolupament de les seves funcions de representació. No es computaran com a tals les hores emprades en reunions amb la Corporació, ni les emprades en períodes de negociació dels acords o pactes.
- g) les hores sindicals realitzades fora de la jornada laboral del delegat/da es podran compensar en hores de descans a càrrec del crèdit sindical especificant-se expressament en la comunicació. Tanmateix les hores a càrrec de la Corporació emprades fora de la seva jornada es compensaran en temps de descans a raó d'hora per hora.
- h) rebre compte de la incoació i resultat dels expedients disciplinaris.
- i) rebre informació de les modificacions organitzatives que es produeixin tant en l'estructura orgànica com administrativa de la Corporació, abans de la seva aprovació, quan aquestes no afectin les condicions de treball del personal.
- j) es considerarà accident de treball, a tots els efectes, el que pateixi el delegat de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical, inclosos els desplaçaments per aquest motiu.
- k) a l'efecte que el delegat de personal pugui desenvolupar les seves activitats, podrà utilitzar des del seu lloc de treball, mitjans com telèfon, ordinador, fotocopiadora, i a fer ús del correu electrònic per trametre informació sindical als treballadors sempre que no pertorbi la prestació del servei així com als taulers d'anuncis necessaris pels diferents serveis.

Article 64. El dret de reunió

1. Els empleats públics de l'Ajuntament té dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.
2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.

3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats públics, que seran responsables del normal desenvolupament de l'assemblea, com també de la presència de persones que no pertanyin a l'Ajuntament.

4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a l'Ajuntament, la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal del serveis públics.

Article 65. *Les assemblees*

1. Els empleats públics podran reunir-se, sense cap perjudici de les seves retribucions, durant la jornada de treball, amb un màxim de 20 hores anuals.

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

Capítol III

El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 66. *El dret a la negociació col·lectiva*

Els empleats públics al servei de les administracions locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació aplicable i aquest capítol.

Títol VIII

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 67. *La prevenció de riscos laborals*

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

2. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, l'Ajuntament es compromet a:

a) potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.

b) coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la llei de prevenció.

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

- evitar els riscos.
- avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- combatre els riscos en el seu origen.
- adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona d'acord amb les limitacions reconegudes pel tècnic de prevenció.
- tenir en compte l'evolució de la tècnica.

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

Article 68. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

L'Ajuntament es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 69. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals

1. L'Ajuntament acorda les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics de l'Ajuntament, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu. Dins de la jornada laboral es tindrà dret a una revisió mèdica anual la qual s'adequarà als riscos propis de cada treball.

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

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

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

- tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores

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

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

- l'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

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

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

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

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

- l'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

- l'Ajuntament assegurarà que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria. No fer-ne ús serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de no fer-ne ús.

Article 70. *La coordinació de les activitats preventives*

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

2. L'Ajuntament informarà i donarà les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.

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

Article 71. *Els delegats de prevenció*

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

2. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties i drets que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics que correspondrà quan coincideix amb els mateixos delegats sindicals en ampliar el crèdit horari en 5 h mensuals.

3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

a) col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.

b) promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

- la planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

- l'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

- la designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.

- els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

- qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

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

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

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

a) acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció

de riscos laborals, els inspectors de treball i seguretat social en les visites i les verificacions que duuguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b) tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

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

d) ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e) rebre, de l'Ajuntament, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f) dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g) exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'entitat per la qual treballin, com també al comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.

h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 72. *Roba de treball*

El personal estarà dotat de la següent roba de treball com a dotació inicial, amb la periodicitat de renovació que s'hi indica:

- Servei de brigada:

2 pantalons d'estiu cada any
2 pantalons d'hivern cada any
3 polos d'estiu cada any
3 polos d'hivern any
2 forros polars cada 2 anys
1 anorac cada 2 anys
1 impermeable cada 2 anys
1 calçat cada temporada estiu i hivern.
1 parell de botes d'aigua a renovar segons deteriorament

- Treballadora familiar

2 bates cada 2 anys
1 calçat especial cada 2 anys.

- Conserge d'escola

2 pantalons a renovar segons deteriorament

1 calçat a renovar segons deteriorament.

Les dotacions de roba seran lliurades al mes d'abril la d'estiu i a l'octubre la d'hivern, amb possibilitat especificar les dotacions segons necessitats de servei, i prèvia petició de l'empleat que així ho desitgi.

La reposició d'aquesta roba de treball es farà sempre que, per un motiu o altre s'hagi fet malbé o deteriorat independent dels terminis de lliurement.

Títol IX Millores socials

Tindran dret a percebre aquests ajuts el personal empleat que tinguin un mínim de permanència d'1 any a l'Ajuntament amb període no interromput.

Article 73. Ajut fills amb discapacitat . Pendent valoració nova demanda

El personal que tingui al seu càrrec fills/es amb discapacitat físics, psíquics o sensorials, que no realitzin cap treball retribuït, rebrà un ajut mensual, amb efectes retroactius, del següent import :

- 1er grau de discapacitat: 120 EUR
- 2on grau de discapacitat: 160 EUR

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE.

Article 74. Ajut per despeses socials

Els empleats i empleades es poden beneficiar de les ajudes a que fa referència aquest article, per la qual cosa l'Ajuntament dotarà el pressupost municipal a partir de l'exercici 2019 amb una quantitat global de 4.500 EUR per a fer-ne front.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE

L'Ajuntament atorgarà ajudes als empleats/ des per import màxim individual anual de 90 EUR per qualsevol dels següents conceptes:

- a) ajut per la llar d'infants: per l'assistència dels fills/es a la llar d'infants.
- b) ajut escolar: per la despesa originada per estudis oficials dels empleats/des i fills/es (llibres, matricules, etc...).
- c) ajut per l'adquisició d'articles mèdics i farmacèutics o de tractaments de salut: Per la despesa de béns farmacèutics, muntures d'ulleres amb vidres graduats, lents de contacte del personal i fills/es, per tractament odontològic dels empleats/des i fills/es i per qualsevol tractament mèdic necessari per la salut de les persones que no estigui cobert per la seguretat social.
- d) despeses per subministraments energètics, d'aigua i de connexions telefòniques que corresponguin al domicili habitual.
- e) Altres conceptes que la Comissió Paritària de seguiment d'aquest acord pugui determinar.

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

A la sol·licitud, caldrà adjuntar la corresponent justificació de la despesa efectuada i a ser possible, factura de la mateixa.

Les sol·licituds seran valorades pel personal de RH de l'Ajuntament i en cas de dubtes o posteriors discrepàncies, es presentaran a la Comissió de Seguiment per garantir la seva concessió en funció de totes les peticions rebudes.

En el supòsit que el fons social no s'esgotés d'acord amb les peticions del personal empleat/da, l'import del fons restant es podrà repartir de forma lineal per al personal que hagi presentant i justificat sol·licitud superiors a l'import màxim anual.

Article 75. Préstec reintegrable

L'Ajuntament disposa d'un fons relatiu a préstecs disponibles reintegrables, destinat principalment a peticions dels treballadors relacionades amb: desnonament de l'habitatge, despeses de salut pròpia o de familiars, despeses d'educació i altres situacions anàlogues, per un import màxim acumulatiu de 2 mensualitats. Excepcionalment, i per motius de salut, l'import màxim pot ser incrementat.

Caldrà presentar una sol·licitud al registre general i s'especificarà la quantitat i els terminis de devolució, que no podran superar els 24 mesos.

No es podrà sol·licitar un nou préstec fins que no s'hagi procedit a la devolució total de l'anterior, i en cas que l'empleat cessi abans de la devolució total, es deduirà l'import que resti en la liquidació o indemnització que legalment li correspongui.

Article 76. Assegurances

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurances per la mort per malaltia o accident i per incapacitat permanent absoluta o de grau superior, per un import de 35.000 EUR.

2. Tant els riscos coberts com els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte als representants dels personal i que determinarà les condicions generals de contractació, assegurament i indemnitzacions.

3. L'Ajuntament mantindrà contractada una assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils en què poguessin incórrer els seus empleats pel normal desenvolupament de la feina.

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

5. L'Ajuntament no haurà de fer-se càrrec de la prestació esmentada en aquells supòsits en què l'empleat públic/a hagi actuat amb negligència, engany, mala fe o es produís un conflicte d'interessos amb la Corporació.

6. L'Ajuntament designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial de l'empleat/da públic/a coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article. L'import màxim que s'abonarà per aquesta assistència serà l'import determinat en els criteris orientadors d'honoraris de l'Il·lustre col·legi d'advocats de Barcelona segons el tipus de procediment que es tracti.

Article 77. Renovació permís de conduir

L'ajuntament abonarà les taxes i les despeses ocasionades per la renovació del permís de conduir al personal al servei d'aquest Ajuntament quan sigui requisit per al desenvolupament del seu lloc de treball.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

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

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. REGISTRE I PUBLICACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Primer.- Àmbit d'aplicació

El present pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló.

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

Tribunals de selecció.

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

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

Quart.- Mesures relatives a la provisió

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

Cinquè.- Mesures relatives a la promoció professional.

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

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

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

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives

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

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

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

Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

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

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

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

Novè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació

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

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

Desè.- Ús de llenguatge no sexista a la Corporació

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

ANNEX II. CONDICIONS ESPECÍFIQUES PER AL PERSONAL INTEGRANT DEL COS DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DE LA PALMA DE CERVELLÓ

Article 1. Àmbit d'aplicació

El present annex serà d'aplicació a tot el personal que integra el cos de la policia local al servei de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló.

Article 2. Condicions específiques de distribució de la jornada laboral

2.1 Torns i Quadrants

S'anomena torn rotatiu la modalitat bàsica de la policia local. Aquest torn rotatiu s'establirà, en tot cas, d'acord amb la fórmula descrita al quadrant tipus Q5, on les jornades es repartiran en tres torns de servei de dilluns a divendres i de dos torns de servei els caps de setmana.

La jornada laboral es reparteix de la següent manera:

- torn de Matí (M): de dilluns a divendres de 06.00 a 14:00 h.
- torn de Tarda (T): de dilluns a divendres de 14.00 a 22:00 h.
- torn de Nit (N): de dilluns a divendres de 22.00 a 06:00 h.
- torn de cap de setmana de Matí/Tarda (MT): De 06:00 a 18:00 h.
- torn de cap de setmana de Tarda/Nit (TN): De 18:00 a 06:00 h.

Aquest tipus de quadrant es troba estructurat en cinc (5) escamots o grups, formats pels policies assignats als torns amb un mínim de dos efectius per escamot.

La cadència del mencionat torn Q5 serà la coneguda i seguidament exposada:

M M M M M MT MT F F F F F F T T T T T F F N N N N TN TN F F F F F F F.

2.2 Condicions especials del quadrant

1. El cap de la policia disposarà per al personal de dos torns de set dies seguits festius en torns alternatius i rotatoris en període nadalenc. Els períodes estaran compresos entre el 24 i 30 de desembre, ambdós inclosos, i del 31 de desembre al 6 de gener, ambdós inclosos.

2. Tanmateix, la prefectura establirà dos torns alternatius i rotatoris de festes, per gaudir de la Setmana Santa, sense repetir el període de l'any anterior. Cadascun dels períodes no podrà ser gaudit per més del 50 % de la plantilla així com que, en aquests dos torns, no es podrà gaudir de cap dia de vacances anuals ni de permisos retribuïts de caràcter personal de lliure disposició.

3. Quant es finalitzin aquestes condicions especials del quadrant és tornarà a la rotació normal del mateix. Aquest sistema s'iniciarà ja en el quadrant del 2019.

2.3 Dies laborables i dies festius segons el quadrant.

1. Es consideren dies festius els que, en el quadrant de cada grup d'escamot elaborat al començament d'any, figurin com a no laborables.

2. Seran laborables, amb caràcter general, els dies que figurin com a laborables en el calendari per a cada grup, coincidint o no amb festivitats segons el calendari oficial.

2.4. Període de vacances i permisos

1. Els membres de la policia local podran gaudir del període de vacances de l'1 de juny al 30 d'octubre de cada any.

2. La realització del període de vacances de manera fragmentada, haurà de gaudir-se mínim en períodes de 15 dies naturals .

3. Els permisos retribuïts de caràcter personal que siguin desestimats per raons de servei, es podran gaudir fins el 28 de febrer de l'any següent.

2.5. Condicions d'efectius destinats a serveis

1. En el cas que no sigui possible que les patrulles i equips de servei siguin de dos efectius es regularà les limitacions en les actuacions de servei per garantir la integritat i la seguretat del personal i més quan es tracti d'una patrulla unipersonal que recaigui amb un/a funcionari/a interí sense arma.

2. Els canvis de torn de caràcter voluntari entre els agents hauran de contemplar les limitacions en les actuacions de servei per garantir la integritat i la seguretat del personal i evitar, sempre que sigui possible, que recaigui amb un/a funcionari/a interí sense arma.

3. Tanmateix, i sempre que les patrulles i equips no siguin unipersonals, s'estableix la funció del cap d'escamot que recaurà en l'agent de carrera més veterà que hi estigui assignat, amb les funcions bàsiques de coordinar l'operativa de l'escamot. Aquesta funció recaurà en el cap de policia o persona que faci la seva funció, sempre i quan estigui de servei.

4. L'Ajuntament procedirà, amb data màxima del 30 de setembre de 2019, a detallar i incloure en el reglament de funcionament intern de la policia l'estipulat als apartats anteriors amb l'objectiu d'estar operatiu com a molt tard l'1 de gener de 2020. Als efectes del que determina l'apartat tres anterior, es destinarà una partida màxima de 3.500 EUR anuals per retribuir les funcions de superior responsabilitat dels agents en els que recaigui la funció de cap d'escamot.

Article 3. Condicions específiques treballs extraordinaris i gratificacions extraordinàries

L'assignació de treballs extraordinaris es realitzarà equitativament amb tot el personal que manifesti la seva voluntat de realitzar –los.

3.1 Treballs extraordinaris compensats amb temps de descans.

En tot cas l'opció d'abonament retributiu o compensació amb temps de descans dels serveis extraordinaris, es realitzarà de mutu acord entre el treballador i l'Ajuntament, respectant en tot cas la cobertura dels serveis.

	Diürnes	Nocturnes laborals i diürnes festives	Nocturnes festives
Compensació amb temps	1 h. ordinària =1,50h.	1 h. ordinària =2.00 h.	1 h. ordinària =2.00 h.

3.2 Treballs extraordinaris compensats econòmicament

a) Prolongació de Jornada: 25 EUR/hora. S'entenen per hores extraordinàries normals les hores de dilluns a divendres no festius del calendari del quadrant de cada agent.

En cas que la prolongació del servei superi la mitja hora es comptarà com una hora sencera.

b) Hores extraordinàries festives i/o nocturnes: 30 EUR/hora. S'entenen que corresponen als treballs en jornades de dissabtes i diumenges i dels dies festius establerts al calendari del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i les hores de dilluns a divendres festius del calendari del quadrant de cada agent.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE .

3.3 Treballs extraordinaris per esdeveniments de dies especials

Aquell personal que realitzi una jornada extraordinària o marcada dintre del seu quadrant laboral, rebrà la bonificació compensatòria corresponent:

Concepte	Import EUR	Torn	Torn	Torn
Cap d'Any (31 de desembre)	100	-	Tarda	Nit
Any Nou (1 de gener)	100	Mati	Tarda	Nit
Cavalcada de Reis (05 de gener)	100	-	Tarda	Nit
Reis (06 de gener)	100	Mati	Tarda	-
Revetlla de Sant Joan (23 de juny)	100	-	Tarda	Nit
Sant Joan (24 de juny)	100	Mati	Tarda	
Festa Major (15 d'agost)	100	Mati	Tarda	Nit

Diada (11 de setembre)	100	Mati	Tarda	Nit
Dia (24 desembre)	100	-	Tarda	Nit
Dia de Nadal (25 de desembre)	100	Mati	Tarda	Nit
Sant Esteve (26 de desembre)	100	Mati	Tarda	Nit

Al personal que treballi de torn en el dies recollits a aquesta taula rebran la mateixa compensació econòmica que els que vinguin de reforç.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE .

3.4 Gratificacions extraordinàries per treballs en torn nit superior a la mitjana de quadrant

1. La superació de 73 nits de treball assignades en el quadrant anual de cada funcionari serà retribuït com a treball extraordinari a raó de 25 EUR de nit de més. No es considerarà aquest efecte les variacions degudes a canvis voluntaris de torn.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE .

2. En el cas d'IT o permís retribuït la referència de 73 nits es calcularà proporcionalment al temps efectiu de treball.

3.5. Gratificacions per treballs extraordinaris per assistència a judici.

1. El personal, com a conseqüència de l'activitat pròpia, poden ser requerits en el marc de procediments judicials.

Com a compensació per aquesta exigència, aquest personal que dins els seus dies festius o fora de la seva jornada laboral siguin requerits, tindran dret a percebre una gratificació de 70 EUR per jornada.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE .

2. En aquesta gratificació no queden incloses les indemnitzacions per despeses de desplaçament i aparcament.

3. Si degut a l'hora de celebració del judici no és possible arribar al domicili abans de les 15 hores, l'ajuntament satisfarà la dieta corresponent per a aquest concepte.

4. El personal que per la seva anterior funció en altres administracions hagin d'acudir a judicis, serà l'Ajuntament actual el que aboni les despeses.

5. El personal que hagi d'acudir a un judici i es trobin treballant al torn de nit, podran no acudir al servei la nit anterior al judici, però sense que tinguin dret a la compensació econòmica per l'assistència al judici, però sí a les despeses del desplaçament.

3.6. Gratificacions extraordinàries per pràctiques de tir.

1. L'Ajuntament promourà la formació en tir policial dels membres de la policia local, adoptant els acords convenients amb altres organismes per facilitar pràctiques anuals.

2. S'estableix la obligatorietat del policia d'acudir a aquestes pràctiques exceptuant els casos de força major o degudament justificats.

3. Es compensarà als membres de la plantilla que realitzin la pràctica policial fora de la seva jornada laboral una gratificació de servei extraordinari, que exclou qualsevol altre gratificació extraordinària de 50 EUR per jornada i la despesa de desplaçament des de la comissaria de policia, en el cas d'anar amb el vehicle particular.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE.

Article 4. *Especialitats en les indemnitzacions i dietes*

1. Els torns de 12 o més hores tindran dret a una dieta alimentària diària de 13 EUR per dinar o sopar.

2. En els casos en què, un cop finalitzada la jornada normal, aquesta s'hagi d'incrementar amb dues hores extraordinàries o més per raons de servei, l'agent que presti el servei, tindrà dret al pagament de les hores ha perllongar més la dieta alimentària .

Article 5. *Especialitats en la formació*

1. Atenent les especials necessitats formatives de la policia local relacionades amb l'impuls del model organitzatiu i competencial que es vol implantar, ambdues parts acorden la necessitat de confeccionar un pla específic de formació.

2. Els agents que facin una formació relativa al lloc de la tasca a desenvolupar se'ls hi contarà les hores lectives com a hores treballades i se'ls abonarà les despeses del desplaçament.

3. Així, s'estableix que per cada 4 hores de formació i o qualsevol tipus de convocatòria obligatòria, autoritzada i supervisada per la Prefectura, i realitzada en dies de descans o lliure de servei, es gaudirà d'un dia de descans en compensació.

4. El cap de la policia planificarà i informarà de l'assistència als cursos, així com dels seus continguts, d'acord amb els serveis la disponibilitat de personal. Des de la policia local es podran programar cursos de perfeccionament, podent ser autoritzats i/o subvencionats projectes concrets de formació física o intel·lectual, presentats per un grup de funcionaris.

5. Si els cursos estan organitzats per l'Escola de policia de Catalunya, o per qualsevol altra institució de l'administració, els alumnes es regiran pels reglaments específics, facilitant-se les despeses justificades.

Article 6. *Accés a les instal·lacions esportives municipals.*

Per la formació física permanent del personal en atenció a les exigències del servei de l'activitat policial, es permetrà l'accés exclusivament de les persones membres de la policia local a les instal·lacions esportives del municipi (piscina, poliesportiu, gimnàs, camp de futbol), sempre en horari d'obertura de les instal·lacions.

Article 7. *Equipament i uniformitat.*

1. Els policies, per la seva especial funció, han de ser dotats de roba i equipament especialitzats. Rebran dues uniformitats, una de estiu i una d'hivern, que seran entregades a cada efectiu en les dates màximes següents:

- Uniformitat d'hivern: 15 setembre.
- Uniformitat d'estiu: 15 abril.

2. L'uniforme és d'ús obligatori per a tots els membres del cos i cada efectiu serà responsable de la seva cura. Està prohibida la utilització incompleta del mateix, així com el seu ús fora de la jornada laboral, llevat dels casos degudament autoritzats.

3. Aquells membres del cos que hagin estat autoritzats a prestar servei de paisà, vestiran de forma correcta i adequada a la missió que realitzin, havent d'identificar-se amb el carnet professional i placa emblema.

4. Els/les aspirants a membres de policia local que actuiïn com alumnes en pràctiques rebran així mateix l'uniforme i equip corresponent. Els/les aspirants que no aconseguixin superar el curs o la fase de pràctiques estan obligats a la devolució de la roba i equip rebut. El mateix criteri de devolució serà d'aplicació al personal interí i als efectius que deixin de prestar els seus serveis a l'Ajuntament.

5. Als efectius de nou ingrés se'ls facilitarà, abans d'iniciar l'activitat, les dotacions indicades en el quadre núm. 1 d'aquest article, en funció del moment en que s'incorporin a l'Ajuntament. Les dotacions d'hivern estan indicades a la columna "HIVERN" i les d'estiu a la columna "ESTIU"

6. La roba i equipament sumministrats seran reposats, a càrrec de l'Ajuntament, per caducitat i quan el seu deteriorament o pèrdua es produeixen durant el servei, per motius aliens a la voluntat del funcionari..

Quadre núm. 1. Llistat de roba i uniformitat

CONCEPTES	PUNTS	P	Q	ESTIU	HIVERN	PUNTS ANUALS
XIULET DE PLASTIC NEGRE AMB CADENA	3,0	3	1	X	X	1,0
TAHALI-ANELLA DE LONA	5,8	0	1	X	X	0,0
SABATES NOVA UNIFORMITAT PELL AMB GORE-TEX MOD. CORINDON, PARELL	90,1	1	1	X	X	90,1
SABATES NOVA UNIFORMITAT MAGNUM MOD. FOX 3.0	76,0	1	1	X	X	76,0
PORTAXIULETS DE LONA NEGRE	2,4	0	1	X	X	0,0
NUMEROS D'IDENTIFICACIO D'AGENT EN FELTRE MOD 04 AMB VELCRO	1,8	0	1	X	X	0,0
NAVALLA SOG POWER DUO POLIVALENT LLEUGERA funda de lona i 11 eines. En acer inoxidable	78,7	0	1	X	X	0,0
LLINTERNA AMB LLUM DE LED DE 200 LUMENS MOD. SURFIRE G2X Tactical	84,8	0	1	X	X	0,0
IMPERMEABLE BICOLOR 2 PECES MODEL 04 SEGELLAT AMB LOGOTIP NOVA UNIFORMITAT	199,7	3	1	X	X	66,6
GUANTS DE PROTECCIO ANTITALL NIVELL 5 DE CORDURA	49,9	0	1	X	X	0,0
GRILLONS DE CADENA AMB DOBLE TANCAMENT, JOC	31,5	0	1	X	X	0,0
FUNDA PER A GUANTS DE PROTECCIO ANTITALL DE LONA	7,6	0	1	X	X	0,0
FUNDA PER A GUANTS DE LATEX DE LONA	12,7	0	1	X	X	0,0
FUNDA PER A GRILLONS DE LONA-PELL	12,7	0	1	X	X	0,0

ESCUTS DE PIT MODEL 04	4,2	0	1	X	X	0,0
ESCUTS DE BRAÇ MODEL 04	4,2	0	1	X	X	0,0
CINTURO LONA DE SEGURETAT COMPLET (exterior i interior)	39,3	0	1	X	X	0,0
CARTERA PELL TARGETER I BITLLETER sense placa	20,6	0	1	X	X	0,0
ARMILLA ANTIBALES LLEUGERA PERSONALITZADA	550,0	0	1	X	X	0,0
BOTES MAGNUM MOD. FOX 8.0 LEATHER WATE RPROOF	93,2	1	1	X	X	93,2
SAMARRETA BLAU MARI DE MANIGA CURTA logo esquena	16,3	1	2	X		16,3
POLO MÀNIGA CURTA NOVA UNIFORMITAT 2017	49,6	1	2	X		49,6
PANTALÓ D'ESTIU NOVA UNIFORMITAT 2017	65,3	1	2	X		65,3
MITJONS D'UNIFORME ESTIU THERMOLITE, PARELL	9,4	1	2	X		9,4
GORRA MODEL GU ALEX D'ESTIU .Visera. Cordo platejat. Escaquer reflectant amb POLICIA, sense escut	32,1	2	1	X		16,0
SUETER POLAR BICOLOR AMB REFORÇOS MODEL 04 I REFLECTANTS COLOR GRIS PIT, ESQUENA I LOGOTIP REFLECTANT GRIS A L'ESQUENA	93,2	2	1		X	46,6
SAMARRETA INTERIOR TERMICA THERMOCOOL	21,7	2	1		X	10,8
SAMARRETA HIVERN THERMOLITE I COLL ALT cremallera	32,7	2	1		X	16,3
SAMARRETA BLAU MARI DE MANIGA LLARGA logo esquena	16,3	1	2		X	16,3
POLO NOVA UNIFORMITAT EN GNERE Thermocool amb POLICIA LOCAL amb velcro per l'escut i el tip	59,3	1	2		X	59,3
PANTALO MULTIBUTXAQUES BIELASTICS MODEL 2017 amb teixit hidròfug, antitaques i antibacterià	68,4	1	2		X	68,4
MITJONS D'UNIFORME LLARGS I GRUIXUTS THERMOLITE, PARELL	9,4	1	2		X	9,4
GORRA MODEL GU ALEX D'HIVERN amb visera amb cordo platejat i escaquer reflectant amb POLICIA, sense escut	32,4	2	1		X	16,2
CAÇADORA NOVA UNIFORMITAT	223,9	3	1		X	74,6
BUF	18,2	3	1		X	6,1
ANORAK NOVA UNIFORMITAT	254,1	3	1		X	84,7
TOTALS						892,2

P: periodicitat de renovació de referència: 0 quan es deteriori; 1 any, 2 anys o 3 anys

Q: nombre de peces a entregar inicialment

PUNTS ANUALS: resultat del cocient PUNTS/P

7. Renovació anual de la uniformitat

La renovació anual de la roba i uniformitat es realitzarà mitjançant un sistema de punts, de tal manera que cada peça o unitat d'uniformitat tindrà una valoració en punts (columna "PUNTS" del quadre núm.1 anterior) i cada efectiu podrà sol.licitar-ne peces amb una valoració total anual màxima de 892,2 punts.

Les dates màximes de sol.licitud seran:

- uniformitat d'hivern: 30 de juny.
- uniformitat d'estiu: 30 de gener

Àtès que la uniformitat és d'ús obligatori, cada efectiu ha de prioritzar l'ús del seu crèdit anual de punts per a tal finalitat.

Cada efectiu podrà destinar un màxim de 100 punts, dels no empreats durant l'any en curs, per ser acumulats a l'any immediatament següent.

Durant el primer any, els efectius de nou ingrés disposaran d'un nombre de punts per renovació d'equipaments, proporcional al temps de treball que els manqui per acabar l'any.

Tanmateix, el personal ingressat després del 15 de setembre i que no hagi rebut la dotació inicial d'estiu, la rebrà l'any immediatament següent si continua d'alta a l'Ajuntament, i disposarà del 50% dels punts, aquell any.

8. La Comissió Paritària d'aquest Acord valorarà les modificacions necessàries per mantenir actualitzada la relació de roba i uniformitat, especialment per dotar de l'equipament i protecció necessària cas que s'implantés el patrullatge en motocicleta.

9. A fi i efecte de potenciar la cura i bon ús de la roba i de la uniformitat, els agents amb més d'un any d'activitat ininterrompuda en aquest Ajuntament podran renunciar, l'última quinzena de cada any, als punts sobrants que ens disposin, a canvi de rebre una gratificació econòmica a tal efecte.

La gratificació correspondrà al 60% dels punts renunciats, valorant-se a tal efecte en un euro per punt.

No es podrà renunciar anualment a menys del 5% ni a més 25% dels punts assignats al funcionari, i aquesta renúncia mai pot implicar que l'agent vagi malament uniformat.

Aquesta gratificació no serà d'aplicació al personal que deixi de prestar serveis en aquest Ajuntament.

Article 8. *Especialitats en el complement de productivitat*

El pagament de la quantitat destinada a complement de productivitat (680.-€ semestrals) requerirà el compliment dels següents requisits:

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

La percepció d'aquest complement per part de cada empleat estarà subjecte als requisits que es detallen a continuació:

a) No haver-se produït durant el període de meritació cap circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis en actiu a la Ajuntament amb caràcter voluntari, com sigui una renúncia, o una excedència o canvis voluntaris de provisió de llocs.

No obstant això, si durant el període de meritació es produeix la interrupció o la cessació de la prestació de serveis per causa obligatòria, com pot ser en el supòsit de jubilació o la defunció, el càlcul i la liquidació serà proporcional.

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

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

2) Criteris per l'assignació individual:

La quantia que pot correspondre a cada empleat/da dependrà:

a) de l'informe raonat i motivat del responsable jeràrquic corresponent sobre el grau de compliment dels objectius establerts per part del personal adscrit a la seva unitat administrativa així com el grau de col·laboració, iniciativa i/o càrrega de treball. Es podrà establir el cobrament només d'una part en funció de la valoració que realitzi el superior jeràrquic de forma motivada. Abans de l'aprovació d'aquest informe es donarà audiència a la persona interessada perquè pugui, si s'escau, presentar al·legacions.

Aquest concepte afecta al 50% de l'import total assignable a cada empleat/da.

b) de l'absentisme:

b.1. No superar el nombre de 2 indisposicions al trimestre

b.2. Manca d'incapacitat temporal per malaltia comú o accident inferior o igual a 4 dies. Si aquesta incapacitat és superior a 4 dies dins d'un mateix trimestre es descomptarà per dia de baixa la quantitat de 30 EUR.

En cap cas es compatibilitzaran, a efectes de descomptes d'aquest incentiu les incapacitats temporals per malaltia professional o accident laboral.

Aquest concepte afecta al 50% de l'import total assignable a cada empleat/da.

3) Període de valoració

El període de meritació serà des del dia 1 de gener fins el 30 de juny pel primer semestre i de l'1 de juliol al 31 de desembre de cada any.

L'assignació retributiva s'assignarà en la nòmina de març l'import corresponent al segon semestre de l'any anterior i en la nòmina de setembre l'import corresponent del primer semestre.

Aquest import s'incrementarà l'any 2020 i successius, fins i tot superada la vigència inicial d'aquest acord i fins que no s'arribi a un altre acord, en la mateixa proporció que ho faci la despesa global de personal prevista en les LPGE.

Article 9. *Reglament de segona activitat*

Les parts es comprometen d'iniciar l'estudi i proposta d'un reglament de segona activitat adreçat al personal de la policia local al servei de l'Ajuntament de La Palma de Cervelló per tal d'acordar-ho abans del 30 de setembre de 2019.

ANNEX III: RELACIÓ DELS GRAUS DE PARENTESC I AFINITAT

Primer grau: Cónjuge, fills, pares, sogres, nores/gendres.

Segon grau: Néts, padrins, germans, cunyats.

Tercer grau: Besavis, renéts, oncles, nebots.

Quart grau: Cosins.

ANNEX IV. TAULA SALARIAL, PERSONAL LABORAL

JORNADA	GRUP	DENOMINACIÓ	SALARI BASE 2019 (EUR)		PAGUES EXTRAORDINÀRIES (EUR)		TOTAL 2019 (EUR)
			Mes	Any	Juny	Desembre	
100	A2	Tècnic de cultura	2.121,68	25.460,16	2.121,68	2.121,68	29.703,52
100	A2	Tècnic dinamització i educ. Social	2.121,68	25.460,16	2.121,68	2.121,68	29.703,52
100	A2	Treballadora social- Coordinadora	2.136,09	25.633,08	2.136,09	2.136,09	29.905,26
100	A2	Tècnica de joventut, formació i coop.	2.121,68	25.460,16	2.121,68	2.121,68	29.703,52
53,33	C2	Auxiliar biblioteca	876,42	10.517,04	876,42	876,42	12.269,88
85	C2	Treballadora familiar	1.113,26	13.359,12	1.113,26	1.113,26	15.585,64
80	C2	Dinamitzadora juvenil	1.314,71	15.776,52	1.314,71	1.314,71	18.405,94
100	A1	Tècnic esports i promoció econòmica	2.219,91	26.638,92	2.219,91	2.219,91	31.078,74
100	AP	Encarregat de brigada	1.977,38	23.728,56	1.977,38	1.977,38	27.683,32
100	AP	Peó qualificat	1.476,10	17.713,20	1.476,10	1.476,10	20.665,40
100	AP	Peó bàsic amb especialització	1.319,34	15.832,08	1.319,34	1.319,34	18.470,76
100	AP	Operari obres i serveis	1.244,92	14.939,04	1.244,92	1.244,92	17.428,88

Barcelona, 3 de juliol de 2019

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