

**Administració Autònoma****2018-02799****Generalitat de Catalunya****Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre**

RESOLUCIÓ de 5 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de l'Aldea, per als anys 2016-2018. (Codi de conveni núm. 43100112142018)

Vist el text de l'Acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de l'Aldea, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 7 de desembre de 2016, i d'acord amb el què 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.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit d'acords i convenis 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 i 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 de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de l'Aldea, per als anys 2016-2018 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 les Terres de l'Ebre, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Transcripció literal del text signat per les parts

**ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE L'ALDEA****CAPÍTOL 1 CONDICIONS GENERALS****Article 1. Àmbit Personal**

1. El present ACORD serà d'aplicació a tot el personal funcionari i personal laboral en situació de servei actiu a l'Ajuntament de l'Aldea, els empleats interins o temporals i els que es troben en períodes de pràctiques.
2. El present ACORD tindrà els efectes de conveni d'empresa per a tot el personal laboral d'aquest Ajuntament inclosos els contractats interins o temporals.
3. Resta exclòs d'aquest ACORD el personal eventual de confiança o assessorament especial.
4. En resta exclòs el personal contractat mitjançant Plans d'Ocupació, tallers d'Ofici, Escoles Taller, pràctiques professionals, Talles d'Ocupació i altres projectes i plans de treball a càrrec de fons propis o mitjançant subvencions, l'objecte dels quals sigui formar o fomentar la creació de llocs de treball. A aquest col·lectiu els hi serà aplicable la normativa corresponent de la legislació laboral.
5. Els articles d'aquest ACORD que després del títol de l'article hi consti entre parèntesi la paraula "FUNCIONARIS" són d'aplicació només al personal funcionari, incloent els funcionaris de carrera, interins i els funcionaris en pràctiques.
6. Els articles d'aquest ACORD que després del títol de l'article hi consti entre parèntesi la paraula "LABORALS" són d'aplicació només al personal laboral, incloent els laborals interins i temporals i excloent els de l'apartat 1.4.
7. Els articles d'aquest ACORD que després del número de l'article no hi consti cap parèntesi seran d'aplicació a tots els empleats de l'Ajuntament, exclosos els dels apartats 1.3 i 1.4.

**Article 2. Vigència de l'ACORD**

1. Aquest ACORD entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de l'Ajuntament, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2018.

2. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de l'Ajuntament o de les organitzacions sindicals signants, la qual s'haurà d'efectuar com a molt tard un mes abans de la data de finalització de la seva vigència per escrit i constància fefaent de l'altra part.

3. En el supòsit de denúncia el present ACORD estarà en vigor fins que s'aprovi el nou Acord.

4. Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a constituir la Mesa de negociació i a establir un calendari per a la negociació dins el termini dels trenta dies següents.

## Article 3. Vinculació a la totalitat

El present ACORD tenint en compte el que s'esmenta a l'article 1, forma un tot únic i indivisible i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

## Article 4. Garanties

Es respectaran als empleats públics les condicions personals vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord sempre que la Llei ho permeti i quan aquestes condicions siguin més favorables que les establertes en el present ACORD.

## Article 5. Comissió de Seguiment

En el termini màxim de trenta dies a partir de la signatura d'aquest Acord, es constituirà una comissió paritària amb la denominació de Comissió de Seguiment, dos membres designats per la Corporació i els Delegats de Personal laboral i personal funcionari. L'ajuntament es compromet, en aquest període, a registrar l'acord al Departament d'Empresa i Ocupació per a la seva publicació i al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Els membres de la Comissió, així com la seva substitució, seran comunicats per escrit a totes les parts que la integren.

La Comissió de Seguiment podrà dotar-se d'un Reglament de funcionament intern.

La CS podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el compliment d'aquest Acord. Es podrà convocar a sol·licitud de qualsevol de les parts, especificant els temes a tractar, i en aquest cas, la Comissió s'haurà de reunir en el termini màxim de 15 dies hàbils a partir de la seva petició.

En especial la CS mediarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació derivada de la interpretació i aplicació d'allò que disposa el present Acord; així mateix, intercedirà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest. La CS es reunirà com a mínim una vegada cada sis mesos.

Perquè els acords de la CS siguin vàlids, serà necessària l'aprovació per majoria dels membres presents a la sessió, sempre i quan hi hagi com a mínim un representant del personal funcionari, un del personal laboral i un representant de la Corporació.

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la CS es faran públics en tots els centres de treball de l'Ajuntament de l'Aldea on hi presti els seus serveis el personal i, si s'escau, es publicaran al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

La CS assumeix les competències que legalment té assignades i les funcions d'estudi, interpretació, vigilància i desenvolupament dels pactes continguts en aquest Acord.

Seràn funcions específicament assignades a la CS:

El control, seguiment i vigilància de l'acompliment de l'Acord.

Emetre els informes que li sol·liciti la corporació o la representació sindical dels treballadors sobre les matèries contingudes en l'Acord .

Resoldre, a petició de qualsevol treballador/a o dels seus representants, les qüestions que puguin presentar conflicte en la interpretació i/o aplicació dels articles del present Acord.

Qualsevol altra que determinin les disposicions legals vigents en matèria d'Acords col·lectius i normativa concordant.

## CAPÍTOL 2 CONDICIONS DE TREBALL

### Article 6. Organització del treball

1. L'organització del treball és competència de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

2. La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

3. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior, mitjançant adscripció provisional, l'empleat/da tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat, i sense que en cap cas es consolidin un cop deixi de fer-les.

4. Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Pacte, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es consultarà anticipadament amb els representants del personal en un termini mínim de 15 dies.

## Article 7. Plantilles

1. La plantilla de personal al servei de l'Ajuntament haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia.

2. Qualsevol modificació de la plantilla haurà de ser informada als representants del personal, que tindran dret de resposta en un termini màxim de 15 dies.

## Article 8. Relació de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball és pública i ha d'incloure tots els llocs de funcionaris, laborals i eventuais existents en l'Ajuntament. El contingut de les relacions de llocs de treball ha de ser almenys el següent:

- a) La denominació i les característiques essencials dels llocs.
- b) Els requisits essencials per ocupar-los.
- c) El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari.
- d) El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.
- e) La forma de provisió dels llocs i, per als casos determinats per l'article 50, els sistemes d'accés.
- f) Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.

2. L'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball que suposi l'ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions serà tramés, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, als òrgans de representació del personal, a fi que emetin l'informe oportú. La tramesa es farà com a mínim 15 dies abans de l'ACORD o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe dels òrgans de representació s'incorporarà a l'expedient administratiu.

3. La relació de llocs de treball és pública i estarà a disposició de qualsevol empleat/da que la sol·liciti.

4. L'Ajuntament facilitarà a tots els empleats que ho sol·licitin la fitxa descriptiva corresponent al seu lloc de treball.

5. Els llocs de treball de nova creació o els que s'hagin de cobrir necessàriament per manca de personal, seran ocupats, sempre i quan sigui possible, pel personal de l'Ajuntament que hi pugui estar interessat. En tot cas, es consultarà a les persones afectades i als representants del personal.

6. L'Ajuntament de l'Aldea es compromet a revisar la Relació de Llocs de Treball d'aquesta corporació durant els dos primers anys de vigència d'aquest acord.

## Article 9. Adscripció als llocs de treball

L'adscripció als diversos llocs de treball es realitzarà d'acord amb l'organigrama de l'Ajuntament atenent criteris de millor funcionament dels serveis i es comunicarà als òrgans de representació del personal.

## Article 10. Classificació professional (LABORALS)

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

2. L'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball defineix la prestació del empleat i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

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

4. La classificació professional podrà modificar-se en relació al desenvolupament normatiu de l'EBEP.

## Article 11. Segona activitat

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el del Servei de Prevenció que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva, a un altre lloc de la mateixa categoria i especialitat d'acord amb les possibilitats organitzatives i sempre que quedi acreditada la capacitat de la persona interessada per desenvolupar les funcions inherents al lloc de treball.

## Article 12. Jornada i horari de treball

1.- L'horari dels diferents departaments de l'Ajuntament de l'Aldea, amb caràcter general serà de 37'50 hores setmanals, com a màxim, i estarà distribuït de la següent manera:

Oficines Municipals: Matins de dilluns a divendres, de 08:00 hores a 15:30. Els dies marcats al calendari elaborat per l'Ajuntament de l'Aldea, com a dies compresos dintre de la Festa Major del municipi l'horari serà de les 11:00 hores a 14:00 hores. El personal de l'Ajuntament que durant el dies de la Festa Major no presti serveis ja sigui per gaudir de vacances o d'algun tipus de permís, les hores no treballades durant els dies de Festa Major per part dels seus companys els seran compensades mitjançant hores de lliure disposició.

Els dies 24 de desembre i el 31 de desembre, no es consideraran laborables. Des de dia 15 de juny fins al dia 15 de setembre el personal d'oficines al servei de l'ajuntament realitzarà una jornada especial d'estiu que anirà de les 8:00 fins les 15:00 hores i els dilluns per la tarda no es treballarà. Durant aquest període estival no serà d'aplicació els règims de flexibilitat horària previstos al punt 2 d'aquest article.

Serveis Municipal de vigilància: El total d'hores anuals a treballar pels funcionaris/àries del servei de vigilància municipal de l'Ajuntament de l'Aldea, és de 1.680 hores anuals i aquestes es distribuïran segons el quadrat de torns, emmarcat dins de l'acord específic per al personal adscrit al servei de vigilància municipal de l'ajuntament de l'Aldea .

Servei de Brigada Municipal: El seu horari és de les 7:00 hores a les 14.30 h., de dilluns a divendres. Els dies 24 de desembre i el 31 de desembre, no es consideraran laborables. Des de dia 15 de juny fins al dia 15 de setembre el personal de la brigada al servei de l'ajuntament realitzarà una jornada especial d'estiu que anirà de les 7:00 h. fins les 14:00 hores .

Cada treballador/a disposa de 30 minuts de descans diaris computable com a jornada de treball, en jornada continuada i superior a 5 hores, sense que en cap cas el servei quedi desatès

Per tots els departaments que no estiguin aquí reflectits i es creen dins de la vigència del present acord, s'acudirà a la Comissió Paritària per a la realització del seu corresponent quadre horari, el qual posteriorment a la seva aprovació, es considerarà incorporat automàticament a aquest acord.

2.- En relació al personal al servei de l'Ajuntament no adscrit a la brigada municipal d'obres i serveis ni al servei municipal de vigilància. s'estableix, per tal de poder conciliar la vida laboral amb la familiar, per a cada treballador/a interessat/da, un horari flexible i voluntari Essent el següent:

Entrada flexible de 07:30 h. fins a 09:00 h. i sortida flexible entre 15:00 h. i 16:30 hores.

En tot cas qualsevol treballador o funcionari ha de romandre necessàriament en el seu lloc de treball des de les 09:00 fins a les 14:00 hores. Per tal de controlar que el personal al servei de l'Ajuntament compleix amb el total d'hores setmanals, s'establirà un mecanisme de control horari de manera que el personal abans d'entrar al seu lloc de treball i en el moment de sortir d'aquest haurà de fer el corresponent registre o marcatge

Mensualment el personal de recursos humans extraurà la relació d'hores enregistrades per cada treballador/a o funcionari/a corresponents al mes anterior i es verificarà si ha hagut excessos o defectes. Si d'aquesta relació mensual resulta que hi ha personal que ha treballat més hores del compte, aquest excés es compensarà en temps de repòs, i en el cas de que hi hagués un defecte aquest s'haurà de compensar amb el nombre d'hores o fracció que fos necessari fins a tancar el còmput reglamentari, i les hores o fraccions d'hores de defecte es recuperaran per la tarda del mes següent a aquell en que s'hagi tret la relació o en el mes corrent.

Així mateix els funcionaris/es i treballadors/ es que ho vulguin podran optar per fer una jornada diària de dilluns a divendres en horari de matí de 08:00 a 15:00 hores i dilluns la tarda de 16:00 fins les 18:30 hores.

Els treballadors que es vulguin acollir a aquests horaris anteriors ho hauran de comunicar al departament de recursos humans i al respectiu/va cap de servei.

L'elecció de qualsevol d'aquests dos tipus d'horaris flexibles de treball s'haurà de mantenir durant tot l'any, la sol·licitud d'aquesta jornada s'ha de demanar durant els primers quinze dies del mes de desembre de l'any anterior d'aplicació. Els casos de necessitat sobrevinguda seran avaluats per la comissió de seguiment.

Aquests dos tipus de flexibilitat horària són incompatibles entre si, de forma que el personal interessat en beneficiar-se d'una flexibilitat horària haurà de escollir entre un dels dos tipus de flexibilitat que es contempla en els apartats anteriors. En tot cas l'autorització dels horaris previstos en els apartats anteriors requerirà el previ informe favorable de la Comissió de Seguiment.

Durant els dies de la Festa Major del Municipi en que hi ha un horari especial s'aplicarà en tot cas aquest ,fins i tot per al personal que hagi escollit voluntàriament treballar els dijous la tarda

3. En el darrer trimestre de cada any, l'ajuntament elaborarà el calendari de l'any següent del qual es donarà trasllat als representants legals dels empleats per tal d'elaborar el calendari laboral.

4. Amb caràcter general i aplicable a tots els serveis municipals, la jornada i els dies de treball anual es calcularan de la manera següent: als dies naturals que tingui l'any se li restaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els dies declarats festius (estatals, autonòmics i locals), 22 dies hàbils de vacances així com els dies 24 i 31 de desembre.

5. Als efectes del còmput dels dies de vacances no es consideraran com dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.
6. Quan coincideixin en dissabte alguns dels dies festius oficials o en dissabte o diumenge el 24 i/o 31 de desembre, els calendaris laborals incorporaran els equivalents dies de permís per tal d'acomplir el còmput de la jornada anual calculada d'acord amb els paràgrafs precedents. Aquests dies es gaudiran d'acord amb les mateixes normes que regulen el permís d'assumptes personals, excepte el cos de vigilants que es regirà pel seu annex.
7. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.
8. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, excepte en aquells llocs de treball que així ho determini la relació de llocs de treball. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels empleats de l'Ajuntament.
9. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cadascun dels empleats de l'Ajuntament, atenent a les necessitats del servei.
10. No obstant l'horari general establert, en el supòsit de creació de nous serveis, es procedirà a establir els horaris més adequats per a la seva prestació de conformitat amb els representants del personal i d'acord amb la normativa aplicable.
11. Respecte el personal adscrit als serveis de turisme, joventut i biblioteca, el seu horari de treball serà el següent:
  - Oficina de Turisme: dissabtes, diumenges i festius, de les 11:00 h. a les 14:00 h.
  - Biblioteca: dimecres i divendres, de les 16:00 h. a les 19:00 h.
  - Casal de Joves: l'horari d'aquest servei és de dilluns a diumenge, en horari de les 17:00 h. a les 21:00 h. El personal adscrit a aquest servei, gaudeix setmanalment de dos dies festius, que de forma alternativa seran dissabte i diumenge i, dilluns i dijous.
13. Donades les especials característiques i jornada del servei del Servei de Vigilància Municipal les condicions específiques del personal adscrit a aquest es regulen a l'Annex A del present ACORD.

## Article 13. Vacances anuals

Tot el personal afectat per aquest Acord, que acrediti com a mínim una antiguitat d'un any de servei a l'Ajuntament de l'Aldea, té dret a gaudir d'un període de vacances de 30 dies naturals i continuats o de 22 dies laborables, a petició del o de la interessat/da.

L'elecció de la forma de 22 dies laborables permet el fraccionament del període de vacances determinant en cada cas els dies laborables que s'escullin.

En el supòsits d'haver complert els anys d'antiguitat a l'Ajuntament de l'Aldea, es gaudirà dels següents dies de vacances:

- 10 anys de servei: 23 dies hàbils
- 15 anys de servei: 24 dies hàbils
- 20 anys de servei: 25 dies hàbils
- 25 anys de servei: 26 dies hàbils

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any següent del compliment de l'antiguitat.

## Article 14. Permisos, excedències i reduccions de jornada

1. S'aplicaran a tot el personal, tant funcionari com laboral, tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment vigents per als funcionaris de l'administració local de Catalunya, amb la regulació que estableixin les lleis corresponents.

2. L'ajuntament elaborarà i mantindrà actualitzat un catàleg de tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment aplicables, que es canviarà cada vegada que entri en vigor alguna modificació legal.

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

4. El primer catàleg es publica com a Annex B d'aquest ACORD.

5. Pel que fa al permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral establert per l'article 48.j) de l'EBEP segons la redacció del RDL 20/2012, i recollit a l'Article 24 de l'Annex esmentat en el paràgraf anterior, s'aplicaran les següents regles addicionals:

- a) En l'aplicació d'aquest permís els responsables municipals ponderaran les circumstàncies del fet concret.
- b) El gaudiment d'aquestes hores resta subjecte a les necessitats del servei i requerirà autorització i justificació documental.
- c) No s'estableix cap límit horari en el gaudiment d'aquest permís. Les denegacions hauran de ser motivades. El gaudiment d'aquest permís comporta que les hores esmerçades son hores no recuperables.

- d) Serà aplicable aquest permís a la necessitat d'absentar-se del lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyar un familiar de primer grau, o fins a segon grau, si és dependent de l'empleat, sempre que es justifiqui tant l'absència com –si s'escau- la dependència.
- e) Serà aplicable aquest permís a la necessitat d'absentar-se del lloc de treball per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills dels empleats municipals.

## CAPÍTOL 3 RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

### Article 15. Increment salarial

1. Amb caràcter general l'increment de les retribucions durant els anys de vigència de l'ACORD serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada exercici.
2. A fi i efecte de compensar la pèrdua del poder adquisitiu derivada de la desviació entre l'increment del preu de consum (IPC) previst i el real de cada exercici, s'aplicaran les mesures que l'Estat acordi per al personal al seu servei.

### Article 16. Retribucions

1. S'aplicaran a tot el personal, tant funcionari com laboral, íntegrament, el sistema retributiu legalment vigent per als funcionaris de l'administració local de Catalunya, amb la regulació que estableixin les lleis corresponents. Les retribucions salarials del personal, quina estructura s'assimila a la vigent en l'àmbit de la funció pública, s'ajustaran als següents conceptes:
  - a) Sou base. De percepció mensual i de caràcter consolidable
  - b) Complement de Destí. De percepció mensual i de caràcter consolidable.
  - c) Complement Específic. De percepció mensual i de caràcter consolidable. És destinat a retribuir els llocs de treball en funció de la dedicació, especial dificultat tècnica, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perill o penúria.
  - d) Triennis. De percepció mensual i de caràcter consolidable.
  - e) El complement de productivitat. De percepció puntual i no consolidable
2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, inclouran el sou mensual íntegre i allò que pugui determinar la Llei de Pressupostos General de l'Estat o les normes de desenvolupament. Es faran efectives els mesos de juny i desembre respectivament, i el període de meritament serà el que preveu la Llei de Pressupostos General de l'Estat. Quant al període de meritació, els períodes d'IT es consideraran temps treballat a tots els efectes.

### Article 17. Serveis extraordinaris

1. En matèria de serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, s'aplicaran les regles dels paràgrafs següents.
2. Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest ACORD, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir; en cap cas la prestació de serveis extraordinaris tindrà caràcter habitual i continuat.
3. Als efectes de la seva compensació, es distingeixen els serveis fets en dies laborables dels realitzats en hores nocturnes entre les 22 i les 6 hores, i de les fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius al calendari laboral anual.
4. El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans.
5. A efectes de compensació en temps de descans de les diferents modalitats de serveis extraordinaris no remunerats, correspondran les equivalències següents:
  - a) 1h normal de serveis extraordinaris es compensarà amb 1,5 h de descans
  - b) 1h nocturna de serveis extraordinaris es compensarà amb 1.75 h de descans
  - c) 1h festiva de serveis extraordinaris es compensarà amb 2 h de descans
6. La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als sis mesos des de la data de la prestació dels serveis extraordinaris.
7. La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà del 150% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dies feiners; 175% si els serveis es presten en període nocturn i del 200% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dissabtes o dies festius
8. A l'efecte, el preu de l'hora ordinària de treball es calcularà sobre la base del salari brut anual (incloses les pagues extraordinàries) que estarà integrada pels següents conceptes salarials: sou, complement de destinació i complement específic. El total d'aquesta operació es dividirà pel còmput d'hores anuals.

9. Els serveis extraordinaris es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina a partir del mes següent al de la seva realització.

10. La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà del nombre total que es disposa en la legislació vigent, ni de 80 hores a l'any. L'Ajuntament informará cada trimestre els òrgans de representació del personal dels serveis extraordinaris realitzats, així com de les causes que els motivaren.

11. La convocatòria de personal de l'Ajuntament per assistir a òrgans municipals, comissions, reunions o actes municipals fora de l'horari comú de treball tindrà el caràcter de servei extraordinari; així mateix, es retribuirà el desplaçament obligat en el cas que l'empleat o empleada resideixi fora del municipi.

Article 18. Servei de guàrdia de la brigada municipal d'obres i serveis – serveis especials

1. El personal de la Brigada cobrirà en tot cas les emergències que sorgeixin en les instal·lacions públiques, com altres béns i/o edificis dependents de l'Ajuntament que estiguin relacionades amb les seves funcions.

2. Anualment, el cap de la brigada programarà la disponibilitat de tres persones d'aquest servei les quals estaran de guàrdia i disponibles en períodes d'una setmana, fora de l'horari laboral, sempre de forma voluntària i en torns rotatius i equitatius.

3. El servei de guàrdia es realitzarà genèricament de la forma que es descriu a continuació:

a) Els dies laborals, començarà la guàrdia a partir del final de l'horari establert com a jornada laboral i acabarà a l'inici de la jornada del dia següent.

b) Els dissabtes, diumenges i dies festius es mantindrà el servei de guàrdia durant les 24 hores consecutives.

4. Per aquest servei de guàrdia el personal de la Brigada percebrà la quantitat de 120 euros per cada cap de setmana en què es trobi designat per a l'esmentat servei, la qual es cobrarà a mes vençut prèvia comunicació escrita del cap de la Brigada; aquesta quantitat s'augmentarà d'acord amb l'increment que experimenti l'IPC de Catalunya.

5. El servei de guàrdia comporta la disponibilitat per acudir a resoldre avaries o altres incidències urgents a demanda de l'encarregat de la Brigada; per tant les persones designades per fer la guàrdia hauran d'acudir als llocs que se'ls ordeni en un termini màxim de 20 minuts des del moment que siguin avisats; i hauran d'estar accessibles en tot moment per via telefònica. En el cas que la prestació de serveis de guàrdia tinguessin una durada superior a les 4 hores, l'excés d'hores treballades serà considerat hora extraordinària de treball.

Article 19. Assistència a judicis

1. Quan qualsevol empleat de l'Ajuntament, per raons del servei, hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans, és a dir, fora de la jornada laboral, serà compensat aplicant els mateixos criteris previstos a l'article 17

2. Quan l'assistència a judici es produeixi a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, l'empleat podrà finalitzar abans el servei, sempre que aquest ho permeti.

3. L'assistència a judici haurà d'acreditar-se amb la citació i el justificant d'assistència segellat fent constar en un marge del document el temps emprat.

4. Donades les especials característiques del servei de Vigilància les condicions particulars del personal adscrit a aquest es regulen a l'annex del present ACORD.

5. Quan qualsevol empleat de l'Ajuntament en situació d'incapacitat temporal, per raons del servei, hagi de comparèixer davant un jutjat, no percebrà cap gratificació per serveis extraordinaris per aquest motiu.

Article 20. Indemnitzacions per raó del servei

1. Les eventuals dietes i indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la legislació vigent aplicable als funcionaris de l'administració local de Catalunya.

2. L'ajuntament elaborarà i mantindrà actualitzada una normativa de les dietes i indemnitzacions legalment aplicables i la seva regulació, que es canviarà cada vegada que entri en vigor alguna modificació legal.

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

Article 21. Nòmina

La data límit de la transferència de la nòmina mensual en el compte corrent de cada empleat serà el dia 28 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu la transferència es farà el dia abans. Respecte de les pagues extraordinàries de juny i desembre, l'ingrés es farà el dia 15, o el dia hàbil immediatament anterior.

## Article 22. Pla de pensions

1. L'Ajuntament destinarà el percentatge de la massa salarial que es fixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, d'acord amb la normativa reguladora dels plans de pensions.
2. Les quantitats destinades a aquest fi tindran a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

## CAPÍTOL 4 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

### Article 23. Oferta d'ocupació pública

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés seran objecte de l'Oferta d'ocupació pública, la qual podrà contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.
2. En la confecció de la relació de llocs de treball i de l'Oferta d'ocupació pública es traslladaran les propostes als representants del personal per a la seva negociació.
3. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comportarà l'obligació de convocar els corresponents procediments selectius per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, fixant un termini màxim per a la convocatòria de les mateixes. L'execució de l'oferta d'ocupació pública s'haurà de desenvolupar en el mateix exercici.
4. La planificació dels recursos humans de l'Ajuntament estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.
5. En les ofertes d'ocupació pública es reservarà un cinc per cent, com a mínim, de les vacants per a ser cobertes amb persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent del personal de l'Ajuntament.
6. L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'haurà d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, llevat dels casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

### Article 24. Promoció interna

1. La promoció interna consisteix en l'ascens d'una plaça, categoria o lloc de treball enquadrada en un grup professional a una plaça, categoria o lloc de treball enquadrada en el mateix grup professional o en l'immediatament superior; a tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys, com a empleat de carrera/personal laboral fix en el grup de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.
2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
3. L'empleat/treballador podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat, però aquest fet no generarà cap tipus de dret a l'ascens a una altra categoria o grup professional superior sense la superació del corresponent procés selectiu.
4. L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició. A aquests efectes, d'acord amb el que disposa la disposició addicional 22 de la Llei 30/1984, de mesures urgents per a la reforma de la Funció Pública, es requerirà la titulació establerta en l'article 76, en relació amb la disposició transitòria 3a de l'EBEP, o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.
5. Es facilitarà la promoció horitzontal en el marc de les determinacions de la relació de llocs de treball.

### Article 25. Funcionarització

L'Ajuntament, quan hi hagi una legislació que autoritzi processos de funcionarització, aplicarà aquestes normes sempre que hi hagi personal laboral de la institució interessat.

### Article 26. Seguiment de la contractació

Trimestralment, l'Ajuntament informarà per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments d'empleats interins efectuats.

### Article 27. Contractació temporal

L'Ajuntament establirà les previsions necessàries de contractació temporal per cobrir determinats serveis (personal docent, operaris de neteja...) durant els períodes de vacances o en situacions de baixa per malaltia.



## Article 28. Formació professional.

### 1.- Objectius.

El personal afectat per aquest Acord té dret a la formació i a un perfeccionament professional constant. En aquest sentit s'han d'elaborar polítiques relatives a:

Formació per a l'adaptació de l'empleat/da al lloc de treball

Formació per a la promoció professional

Reciclatge i capacitació professional

Formació sobre prevenció i salut laboral

### 2.- Comissió especial de formació

La Comissió Paritària s'ha de constituir en Comissió especial de formació per elaborar amb caràcter anual un pla de formació del personal de l'Ajuntament de l'Aldea. Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres (per majoria ponderada de les parts).

Abans de la confecció del pla, la Comissió ha de demanar a totes les unitats i departaments informació relativa a les necessitats i prioritats formatives dels diferents col·lectius professionals.

### 3.- Dotació econòmica

L'Ajuntament de l'Aldea assignarà anualment com a mínim la quantitat de 6000 €, en el Pressupost general de la corporació, per a la bona formació professional del personal, de la qual s'ha d'informar al Delegat de Personal.

### 4. Registre

Des de l'àrea de recursos humans es mantindrà un registre detallat i actualitzat d'assistències a cursos, que pot consultar tot el personal.

### 5. Criteris del pla de formació

El pla de formació ha de seguir els criteris següents:

La formació s'ha de realitzar organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a cursos externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.

S'ha de donar publicitat dels cursos que es realitzin mitjançant anuncis als taulers situats en lloc visible de cadascuna de les seus de l'Ajuntament de l'Aldea. La formació interna pot tenir caràcter d'obligatòria, sempre que es realitzi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de l'Ajuntament de l'Aldea i el temps d'assistència es considera temps de treball efectiu.

Aquells cursos de formació que el personal realitzi fora del seu horari laboral, i per indicacions del seu Cap de personal, les hores del curs, seran compensades en hores de descans.

S'ha de potenciar el coneixement de la llengua catalana.

Per l'assistència a cursos de capacitació, especialització o ampliació d'estudis i en general de perfeccionament amb autorització expressa per part de l'Ajuntament, s'abonaran les dietes establertes a les Bases d'Execució del Pressupost Municipal, relatives a residència, manutenció i desplaçaments, quant aquests cursos es realitzin fora del municipi de l'Aldea, sempre que tinguin relació directa amb la prestació de serveis que desenvolupin com a funcionaris. La presència en aquests cursos, es comptabilitzarà com a temps real de servei.

## CAPÍTOL 5 MILLORES SOCIALS

### Article 29. Ajut per incapacitat temporal

1. En cas de baixa mèdica per incapacitat temporal (IT) derivada de contingències comunes els/les empleats/des municipals tindran els drets econòmics següents:

- Des del 4art. dia fins al dia 30 d'IT ambdós inclosos, es percebrà la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat social, més un complement retributiu equivalent a la diferència entre la prestació econòmica reconeguda i el 75% de les retribucions corresponents al més anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- A partir del dia 31 inclòs de baixa per IT es percebrà la prestació reconeguda per la Seguretat Social i un complement retributiu equivalent a la diferència entre la prestació econòmica reconeguda i el 100% de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- Les prestacions que deriven de situacions de incapacitat temporal que tinguin risc per l'embaràs i les que vinguin motivades per una situació de violència de gènere, acreditades d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre es complementaran fins arribar a un 100% de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- Amb caràcter excepcional i degudament justificat mitjançant el comprovant mèdic corresponent, els empleats municipals percebran des del primer dia de baixa el 100% de les retribucions en el supòsits d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, en un centre hospitalari.

2. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al 100 per 100 de les retribucions corresponents al mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
3. Els complements retributius a que fan referència els apartats anteriors tenen la consideració de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social i es percebran exclusivament en els supòsits que el funcionari o el treballador reuneixi els requisits i tingui dret a la prestació d'incapacitat temporal reconeguda per l'esmentada entitat gestora.
4. Als efectes previstos en aquest article la retribució del mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat temporal serà igual a les retribucions bàsiques, amb inclusió dels triennis, les retribucions complementàries fixes i periòdiques (complement de destí i específic) i, si s'escau, els complements personals transitoris; resten excloses per tant d'aquest còmput, el complement de productivitat, les gratificacions per serveis extraordinaris i hores extres i qualsevol altre concepte, plus o factor no inclòs en el complement específic (nocturnitat, festivitat, etc.).
5. Aquest article s'acorda en compliment d'allò que preveu l'article 9 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat; en conseqüència, qualsevol modificació o substitució de l'esmentada normativa o d'altre aplicable comportarà la seva modificació o suspensió.
6. L'Ajuntament podrà verificar, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic que designi l'estat de malaltia o accident de l'empleat municipal que motivi la situació d'incapacitat temporal que justifiqui les seves faltes d'assistència a la feina. La negativa de l'empleat als esmentats reconeixements, o quan hi hagi un informe mèdic negatiu, respecte a la situació d'incapacitat temporal, comportarà automàticament la pèrdua del dret a percebre els complements corresponents; aquesta situació serà comunicada als representants legals dels empleats per tal que conjuntament s'adoptin les mesures adequades.
7. Els/les empleats/des hauran de presentar a l'Ajuntament, en qualsevol cas, i en el termini de tres dies des de que es produeixi la baixa, el corresponent comunicat mèdic, sense importar el temps de durada de la baixa; els comunicats mèdics de confirmació de la baixa es presentaran en el termini de tres dies a partir de la data d'expedició i els comunicats mèdics d'alta dins de les 24 hores següents a la seva expedició.
8. L'Ajuntament, a fi i efecte de comprovació de la baixa mèdica, podrà exigir al personal al seu servei una revisió a la Mútua del Treball en els casos en que es cregui que poden existir irregularitats; si l'empleat o empleada es nega a la dita revisió o s'acredita en informe contradictori, es perdrà automàticament el Dret a percebre el 100% de les retribucions brutes corresponents. Aquesta situació serà comunicada als delegats de personal per tal que conjuntament s'adoptin les mesures adequades.
9. S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball degudament justificada i produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal; l'absència al treball per aquesta causa comportarà l'aplicació del descompte en nòmina per a la situació d'incapacitat temporal; tanmateix, aquest descompte en nòmina no serà d'aplicació fins a un màxim de quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, dels quals només dos dies podran ser consecutius.

## Article 30. Assegurança de vida i accidents

L'Ajuntament compta amb una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà com a mínim les següents cobertures: Per mort derivada d'accident de treball 30.000,00 euros, més 6.000,00 euros per cada fill o filla menor d'edat.

## Article 31. Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament, llevat dels supòsits que el treballador hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació de l'empleat o empleada.

## Article 32. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer al personal de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Ajuntament que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat

## Article 33. Bestretes

1. Els empleats públics podran demanar, per causa degudament justificada, mitjançant escrit presentat en el registre de l'ajuntament, una bestreta reintegrable, per un import màxim de dues mensualitats netes; el seu reintegrament es farà en un termini màxim d'1 any. Es concedirà o denegarà en el termini màxim de 10 dies.

2. L'Ajuntament, amb la participació de la representació del personal, analitzarà cada sol·licitud formulada i determinarà la procedència o no de la seva concessió; en supòsits especials podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de l'Ajuntament.
3. No es podrà demanar una nova bestreta sense haver liquidat la darrera bestreta atorgada anteriorment.
4. Per als contractes laborals temporals, l'import de les bestretes restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del contracte.
5. Els empleats municipals podran sol·licitar l'avançament de les pagues extraordinàries durant el semestre de la seva meritació, el qual serà deduït en els mesos de juny i desembre corresponents, sempre per causa degudament justificada i sempre que no tinguin deutes pendents amb l'ajuntament en base al previst a l'apartat 1 d'aquest article.

## Article 34. Jubilació

1. L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment a la normativa aplicable.
2. Els treballadors que ho desitgin i compleixin els requisits i condicions establerts en el règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació, podran demanar la seva jubilació anticipada i/o parcial.
3. L'Ajuntament realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i informarà a la representació del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació, sempre que sigui legalment possible.
4. La sol·licitud de jubilació voluntària s'haurà de presentar amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data de compliment de l'edat prevista.

## Article 35. Premi de Jubilació

Quan el treballador/a passi a situació de jubilat/da definitiu, i amb una antiguitat a l'empresa de més de 15 anys, percebrà la totalitat d'una mensualitat íntegra, com a premi pels serveis prestats

## CAPÍTOL 6 MITJANS DE TREBALL, SEGURETAT I SALUT LABORAL

### Article 36. Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

L'Ajuntament complirà la legislació vigent en matèria de seguretat, salut i prevenció de riscos laborals.

### Article 37. Roba de treball

1. L'Ajuntament facilitarà la roba i l'equipament de treball adequats al personal que presti serveis que impliquin un desgast del vestit, o que en el normal desenvolupament de les seves tasques es pugui tacar, embrutar o perjudicar la seva roba d'ús comú, o que requereixi mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme.
2. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de treballar a la intempèrie o en llocs afectats per pluja, vent o humitat.
3. L'Ajuntament dotarà els locals de les plantilles que per causes de les tasques que realitzin habitualment utilitzin uniformes o roba de treball, amb armaris o taquilles per poder guardar la roba.
4. Els armaris o taquilles seran d'ús individual i disposaran de pany i clau i d'espai suficient per penjar la roba adequadament i poder separar la roba de feina de la roba de carrer i de les sabates.
5. Els delegats de prevenció participaran en la valoració de la necessitat i selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual.
6. Queda totalment prohibit utilitzar la roba de treball fora de l'horari laboral.

### Article 38. Respecte a la intimitat i dignitat del treballador

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

### Article 39. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Per assetjament sexual s'entén qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
2. Per assetjament per raó de sexe s'entén qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com qualsevol condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret per raó de sexe.

4. L'Ajuntament i la representació del personal han de vetllar per crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que hi treballen i s'eviti qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

#### Article 40. Assetjament moral o "mobbing"

1. És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un o diversos membres d'una organització de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa cap a un individu, tenint entre d'altres objectius, la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, en detriment del seu àmbit laboral i la seva salut.

2. Les persones que se sentin assetjades moralment podran posar-ho immediatament en coneixement de l'alcalde/ssa de l'Ajuntament i dels representants del personal i riscos laborals qui, conjuntament, hauran de demanar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures adients amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

#### Article 41. Igualtat de tracte i d'oportunitats

L'Ajuntament complirà la legislació vigent en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

L'Ajuntament de l'Aldea es compromet a aprovar un pla d'igualtat intern dins dels dos primers anys de vigència d'aquest conveni

#### Article 42. Condicions del lloc de treball

1. L'Ajuntament es compromet a dotar les dependències municipals de les condicions i mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament; així mateix tindrà en compte les propostes que li siguin presentades en aquest sentit.

2. En el cas dels treballs que comportin perillositat, toxicitat, penalitat o esforç físic es disposaran tots els mitjans necessaris per eliminar en el seu origen la causa generadora de dita perillositat, toxicitat o penalitat, així com es facilitaran les eines i els mitjans auxiliars per tal de reduir l'esforç físic necessari.

3. L'Ajuntament dotarà cada lloc de treball de la roba de treball, i dels mitjans materials i tècnics necessaris per dur a terme les funcions assignades amb eficiència i amb seguretat.

#### Article 43. Vehicles

1. L'Ajuntament proporcionarà els vehicles corresponents per dur a terme aquells serveis en els quals sigui necessari el desplaçament del personal.

2. Tots els vehicles estaran correctament equipats pel bon compliment del treball de qui els utilitza i amb els elements obligatoris de seguretat, l'Ajuntament tindrà cura d'efectuar un manteniment regular dels vehicles per garantir-ne les condicions adequades de funcionament i seguretat.

3. En cap cas s'obligarà a l'ús de vehicles particulars per realitzar les funcions pròpies dels serveis municipals.

4. L'Ajuntament retribuirà un 50% les despeses derivades de la renovació del permís de conduir al personal que ocupi llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença d'un permís de conduir, segons la Relació de llocs de treball.

#### Article 44. Telefonia mòbil

L'Ajuntament proporcionarà un telèfon mòbil als empleats que de forma habitual necessitin comunicació fora de les dependències municipals per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball i als efectes de garantir la comunicació durant les hores de treball

## CAPÍTOL 7 DRETS SINDICALS

#### Article 45. Drets i garanties sindicals

1. L'Ajuntament complirà la legislació vigent en matèria drets i garanties sindicals.

2. Estan legitimats per convocar reunions del personal a les dependències municipals:

- a) El delegat de personal al personal funcionari
- b) El delegat de personal al personal laboral
- c) Els delegats de personal conjuntament amb el Comitè d'Empresa per a convocar assemblees de tot el personal.

3. La celebració d'una reunió no ha de pertorbar la prestació dels serveis i els convocadors seran responsables de que es dugui a terme sense alteracions.

4. Si la reunió ha de tenir lloc durant la jornada de treball haurà de ser en tot cas fora de l'horari d'atenció al públic.

5. Es destinaran com a màxim 8 hores anuals per a la celebració de reunions dins la jornada de treball, llevat que aquest termini es pugui ampliar per causes justificades en situacions extraordinàries.

6. Per convocar una reunió, s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la realització de la reunió, amb una antelació de dos dies hàbils a la celebració, a l'alcaldia o al regidor de Règim Intern mitjançant un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.
- b) Si 24 hores abans de la realització de la reunió, l'Ajuntament no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

## CAPÍTOL 8 RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 46. Règim disciplinari

S'aplicarà a tot el personal funcionari i laboral de l'Ajuntament íntegrament el règim disciplinari vigent aplicable als funcionaris de l'administració local de Catalunya.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL

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

## ANNEX A

### CONDICIONS DE TREBALL ESPECÍFIQUES DEL SERVEI MUNICIPAL DE VIGILÀNCIA

#### Article 1. Àmbit d'aplicació

Al col·lectiu del personal adscrit al servei municipal de vigilància de l'ajuntament de l'Aldea li seran d'aplicació les previsions generals contingudes en l'ACORD de condicions de treball dels empleats de l'ajuntament de l'Aldea amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

#### Article 2. Jornada i Horaris

1. La jornada es distribuirà en torns continus per garantir la prestació permanent del servei:

- a) De dilluns a divendres: torn de matí, de 05:55 a 14:00 hores; torn de tarda, de 13:55 a 22:00 hores; i torn de nit, de 21:55 a 06:00 hores.
- b) Dissabte i diumenge: torn de 05:55 a 18:00 i torn de 17:55 a 06:00 hores.

2. El quadrat horari és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel servei de vigilància municipal, determinant els dies festius i els períodes de descans setmanal de cadascun dels agents del servei de vigilància municipal.

3. Anualment s'elaborarà un quadrat horari, sense perjudici que s'elabori mensualment un quadrat on es faran constar totes les incidències i canvis que s'hagin pogut produir; els diversos grups de treball amb els seus corresponents horaris; les festes de cada membre del col·lectiu: els dies de descans, les vacances, els dies d'assumptes personals, així com les baixes i indisposicions i els dies d'assumptes sindicals.

4. El quadrat es confeccionarà amb antelació suficient per al seu compliment, i romandrà exposat al taulell d'avisos i garantirà el gaudir dels dies de festes indicades en ell, llevat de causa de força major o canvi voluntari.

5. El quadrat anual es confeccionarà abans de l'1 de desembre, sobre aquest quadrat acabat els agents escolliran les vacances anuals que seran trameses per la consideració i aprovació del regidor de governació; el quadrat mensual es confeccionarà abans del dia 20 del mes anterior, i si un cop fer aquest quadrat es necessari introduir modificacions es consultarà a la Comissió de Seguiment.

6. Com a criteri general entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 12 hores de descans, llevat dels supòsits de canvi de torn i la realització de serveis extraordinaris per causes sobrevingudes, sempre i quan quedi degudament coberta la prestació del servei.

7. Com a màxim es treballaran 7 dies seguits de forma ininterrompuda i a continuació hi haurà dos dies seguits de descans. Es garanteix un mínim de 10 dies de festa al mes, 4 dels quals es gaudiran en caps de setmana alterns.

8. Els descansos ordinaris s'establiran en caps de setmana alterns i les vacances i festes de Nadal i Reis en torns rotatius en tots els membres del cos de vigilants.

#### Article 3. Permutes internes de serveis

Els agents del servei municipal de vigilància podran sol·licitar efectuar permutes entre ells per canviar el torn de treball o de festes que tinguin planificat sempre i quan s'informi amb una antelació mínima de 24 hores al responsable del servei.

## Article 4. Treball efectiu

Les compareixences amb motiu d'expedients informatius, judicials i disciplinaris, i les assistències determinades com a obligatòries pel Cap del Cos a reunions pròpies d'unitats o serveis es consideraran com a treball efectiu.

## Article 5 Vestuari del servei de vigilància municipal

1. L'Ajuntament facilitarà als membres del servei municipal de vigilància les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. És obligatori l'ús de l'uniforme complet, en tot moment, per a tot el personal afectat, i sempre mantenint una uniformitat igual entre tots els agents que estiguin de torn.

2. L'uniforme i els complements que corresponen al servei de vigilància municipal són els que es relacionen en l'annex 1 del present ACORD, sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que l'Ajuntament cregui convenient incorporar.

3. A tots aquells que en funció del seu servei, hagin d'utilitzar motocicletes oficials, se'ls dotarà d'un casc homologat; així mateix, a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar habitualment a la via pública encara que ploqui, se'ls dotarà de l'equip de pluja.

4. El comandament i els representants del personal del servei de vigilància participaran en la selecció de les peces de roba i l'equipament a adquirir.

5. Als membres de nova incorporació se'ls lliuraran dos jocs complets d'uniforme, en relació al seu lloc de treball habitual.

7. L'armilla antibales s'haurà de renovar dins del paràmetres de seguretat, excepte en cas de deteriorament a causa del servei.

8. Fora de les hores de treball resta prohibit vestir amb l'uniforme del servei municipal de vigilància.

## Article 6. Gratificació per serveis extraordinaris per citació judicial

1. El personal de la Policia Local que hagi d'assistir al jutjat, prèvia citació i sempre que sigui en horari no laboral es retribuirà de la següent manera:

a) Citació en el partit judicial, 50 €

b) Citació fora del partit judicial o a l'Audiència Provincial, 126,27 euros

c) Citació al metge forense, 37,94 euros

3. Quan es traslladin a altres administracions no tindran dret a percebre les gratificacions.

4. Aquest import s'actualitzarà d'acord amb la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

5. Els desplaçaments es realitzaran en vehicle propi sempre que sigui possible.

## Article 7. Serveis de vigilància municipal de vigilància els dies 24 i 31 de desembre

1. Els agents dels serveis de vigilància municipal que treballin en el torn de nit els dies 23 de juny, 24 i 31 de desembre tindran la consideració de servei especial i percebran un complement de productivitat de 50 euros per nit treballada.

2. Aquesta quantitat serà actualitzada d'acord amb la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

## Article 8. Serveis extraordinaris

Es consideren serveis extraordinaris tots aquells que es realitzin en temps que excedeixi de la jornada ordinària, així com els serveis realitzats durant els dies festius. Aquests serveis extraordinaris tenen caràcter excepcional.

La realització dels serveis extraordinaris serà compensada en descans o retribuïda econòmicament, segons decisió de l'alcaldia. En el supòsit de que l'hora extraordinària es realitzi en horari diürn i dia no festiu l'Agent del servei de vigilància municipal tindrà dret a gaudir, per cada hora de servei extraordinari de 1'50 hora de descans o retribució, quan l'hora extraordinària es realitzen en horari nocturn o en dia festiu, equivaldrà a 1'75 hores de descans o retribució i quan sigui en horari nocturn i dia festiu, serà equivalent a 2 hores de descans o retribució.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període nocturn l'efectuat entre les 22:00 hores i les 6:00 hores.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per treball en període diürn l'efectuat entre les 6:00 i les 22:00 hores.

A l'efecte de compensació ó retribució, s'entén per festiu el treball en cap de setmana l'efectuat entre les 24:00 hores del divendres i les 24:00 hores del diumenge, així com el dies festius locals, nacionals i autonòmics, legalment establerts, entre les 00:00 hores i les 24:00 hores.

Durant els primers 15 dies de cada mes, el Cap del servei de vigilància municipal trametrà al Departament de Recursos Humans una relació de les hores extraordinàries que durant el mes anterior hagin fet els agents del servei, aquesta relació es presentarà signada pel cap per cadascun dels agents afectats i pel regidor responsable de Governació.

## ANNEX B

### CATÀLEG D'EXCEDÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

Vigents a l'Ajuntament de l'Aldea en aplicació de l'Article 14 de l'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE l'Aldea

#### EXCEDÈNCIES

##### Article 1. Condicions generals de les excedències

(article 3 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquesta llei i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.
2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
4. 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.
5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 7, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

##### Article 2. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

(article 4 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

##### Article 3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

(article 5 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

##### Article 4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

(article 6 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

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

Article 5. Excedència voluntària per violència de gènere  
(article 7 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
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 i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 6. Excedència voluntària per interès particular, amb reserva de lloc de treball (FUNCIONARIS)

Es reconeix el dret a l'excedència voluntària per interès particular en els termes previstos a l'art.89 del Text refós de la Llei EBEP, aprovat pel RDL 5/2015, de 30 d'octubre.

## PERMISOS

Article 7. Condicions d'exercici dels permisos  
(article 8 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 9, 10.5, 16 i 18. (\*)
2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 18.

Article 8. Permís per matrimoni

(article 9 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 48.I de l'EBEP-RDL 20/2012)

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 9. Permís per matrimoni d'un familiar

(article 10 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

Article 10. Permís per maternitat

(article 11 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 49.a) EBEP)

1. 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 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.
2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
4. 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.
5. 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.

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

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

## Article 11. Permís per naixement, adopció o acolliment

(article 12 de la llei 8/2006 de Catalunya)

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

## Article 12. Permís de paternitat

(article 13 de la llei 8/2006 de Catalunya)

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès 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 fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

## Article 13. Permís per lactància

(article 14 de la llei 8/2006 de Catalunya i article 48.f) EBEP – RDL 20/2012))

Els empleats públics de l'Ajuntament de l'Aldea per alletament d'un fill/a menor de dotze mesos tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

Igualment l'empleat/da podrà sol·licitar la substitució del temps d'alletament per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

## Article 14. Permís per a atendre fills prematurs

(article 15 de la llei 8/2006 de Catalunya i article 49.a) EBEP)

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

## Article 15. Permisos i període de vacances

(article 16 de la llei 8/2006 de Catalunya)

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

## Article 16. Permisos per a atendre fills discapacitats

(article 17 de la llei 8/2006 de Catalunya)

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

## Article 17. Permís prenatal

(article 18 de la llei 8/2006 de Catalunya)

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

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

## Article 18. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

(article 48.a) de l'EBEP)

1. Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

2. Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís d'ambdós punts anteriors fins a 6 dies laborables.

3. En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició de l'empleat/ada. Si l'estança en el centre hospitalari és de cinc o més dies, el permís podrà utilitzar-se de forma fraccionada, també dins de les dues setmanes des de la intervenció.

4. En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, correspondrà un dia de permís que serà el mateix de la intervenció. Si la persona intervinguda sense hospitalització precisa repòs domiciliari, el permís serà de dos dies i es podrà utilitzar de forma fraccionada dins de la primera des de la intervenció.

## Article 19. Permís sense retribució per a atendre un familiar

(article 20 de la llei 8/2006 de Catalunya)

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

## Article 20. Permisos per situacions de violència de gènere

(article 21 de la llei 8/2006 de Catalunya)

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència 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.

## Article 21. Permís per trasllat de domicili

(article 48.b) de l'EBE i article 96.1 DL 1/1997)

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

## Article 22. Permís per exercir funcions sindicals o de representació del personal

(article 48.c) de l'EBEP)

Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

## Article 23. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

(article 48.d) de l'EBEP)

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'avaluació, els dies durant els quals tenen lloc. Per a altres proves i exàmens, el permís serà pel temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent.

Així mateix es tindrà dret a un dia de permís per realitzar les proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades a l'Ajuntament.

Serà requisit indispensable presentar justificant de la realització de l'exàmen o prova.

Article 24. Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (article 48.j) de l'EBEP)

Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral; pel temps indispensable per a poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, així com per acompanyar un familiar de primer grau o fins a segon grau, si és dependent de l'empleat, sempre que es justifiqui tant l'absència com, si s'escau la dependència.

Es poden autoritzar als empleats públics permisos d'absència del lloc de treball per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels seus fills.

El gaudiment d'aquestes hores resta subjecte a les necessitats del servei i requerirà autorització justificació documental.

No s'estableix cap límit horari en el gaudiment d'aquest permís. Les denegacions hauran de ser motivades. Son hores no recuperables.

Article 25. Permís per assumptes personals

(article 48.k) de l'EBEP – LO 9/2013 i art. 148.2 del Decret 214/1990, Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya).

Apartat Uno de l'art. 2 del RD Llei 10/2015, d'11 de setembre («B.O.E.» 12 setembre). Vigència: 12 setembre 2015

1. Per assumptes particulars, sis dies cada any, sense justificació.

Dos dies aapp més a partir del sisè trienni.

Un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè trienni.

2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís.

3. Es pot acumular a vacances i fraccionar-ne el gaudiment per hores amb un mínim de 30 minuts

4. Període de gaudiment des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 15 de gener de l'any següent. Per necessitats del servei se'n pot autoritzar fins al 31 de gener de l'any següent.

Article 26. Permís per cura de fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu

(article 49.e de l'EBEP) – Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social.

Reducció de jornada d'almenys la meitat de la duració d'aquella, percebent les retribucions íntegres mentre duri l'hospitalització i/o el tractament continuat.

## REDUCCIONS DE JORNADA

Article 27. Requisits de concessió

(article 23 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

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

Article 28. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

(article 24 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Sens perjudici del que estableix l'article 26.a) de la Llei 8/2006, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Article 29. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

(article 25 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

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

## Article 30. Reducció de jornada per raons de guarda legal

Per raons de guarda legal quan el treballador tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retributiva, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

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

## ANNEX 1

### Vestuari dels vigilants municipals

1. El lliurament de vestuari d'hivern es farà del 15 d'octubre i el d'estiu, abans del 15 d'abril.
2. Als vigilants de nova incorporació se'ls lliurarà 2 jocs d'uniformitat complets, en relació al seu lloc de treball habitual.
3. La uniformitat i els seus complements, que corresponen als vigilants municipals són els que a continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

Peça de vestuari	Duració
Anorac	2 anys
Jaqueta	2 anys
2 pantalons cada any un d'estiu i l'altre d'hivern	1 any
4 camises/polos a l'any, 2 d'estiu i 2 d'hivern	1 any
1 impermeable de 2 peces	3 anys
1 corbata	3 anys
1 parell de botes de campanya	1 any
1 gorra	2 anys
1 cinturó	2 anys
1 armilla reflectant	3 anys
1 botes d'aigua	3 anys

4. El lliurament de les peces de la uniformitat i dels seus complements seran lliurats a tots els membres de la plantilla amb funció del servei al qual estan assignats.
5. L'equipament d'ús comú serà lliurat a la totalitat de la plantilla per un sol cop, i s'anirà reposant en funció del seu deteriorament i a petició del propi interessat, garantint en tot moment el seu bon estat de revista i funcionament.
6. La prefectura podrà, d'acord amb els representants de la plantilla, proposar la renovació de determinades peces de la uniformitat o de l'equipament que pel pas del temps hagin quedat malmeses o deteriorades.
7. Les peces de la uniformitat que pateixin un major desgast s'aniran renovant quan sigui precís, sense necessitat d'esperar que transcorri el temps de reposició previst en el punt 3 anterior, quan s'evidenciï el seu estat de deteriorament i aquest no sigui imputable amb un mal ús del personal.
8. En tot cas i en el termini màxim de 5 anys s'haurà de renovar la pràctica totalitat de les peces de la uniformitat, així com dels seus complements.

## ANNEX 2

### Vestuari de la brigada municipal

1. L'Ajuntament facilitarà el material i el vestuari adequats per al bon funcionament de la brigada municipal d'obres i serveis. Es respectaran els marges de temps marcats per renovar la roba de vestuari d'ús personal i es donarà compliment als períodes establerts (maig i setembre) corresponents a les comandes de roba d'estiu i d'hivern, respectivament, segons la llista de peces que a continuació es detallen:

Peça de vestuari	Duració
Brigada d'obres i serveis	
2 pantalons hivern	1 any
2 pantalons estiu	1 any

Peça de vestuari	Duració
2 camises hivern	1 any
2 camises estiu	1 any
2 jerseis (polars)	1 any
1 impermeable de 2 peces	1 any
2 parells de mitjons d'hivern	1 any
2 parells botes d'aigua	
1 anorac (*)	
1 calçat (*)	
1 gorra	1 any

2. Les peces de la uniformitat que pateixin un major desgast s'aniran renovant quan sigui precis, sense necessitat d'esperar que transcorri el temps de reposició previst en el punt anterior, quan s'evidenciï el seu estat de deteriorament i aquest no sigui imputable amb un mal ús del personal.

3. Fora de l'horari de treball resta prohibit vestir amb la roba del servei municipal de la brigada d'obres i serveis de l'Ajuntament de l'Aldea.

Tortosa, a 5 de març de 2018

La directora dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Rosa Ana Fatsini Bonilla