

RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08100792142023).

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament del Papiol, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 26 d' Abril de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball 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 regulador de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08100792142023) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials 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 REGULADOR I CONVENI COL·LECTIU DE LES CONDICIONS DEL PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL VINCULAT A L'AJUNTAMENT DEL PAPIOL AMB PERÍODE DE VIGÈNCIA 2023 - 2026.

Exposició de motius

Preàmbul

Els recursos humans són l'actiu més important de qualsevol organització, i això fa que, en la gestió d'aquests recursos, l'Ajuntament del Papiol es marqui com a objectiu el de millorar l'eficàcia dels empleats i empleades municipals, compaginant-ho amb la millora de les condicions de treball i donant un impuls a la millora de les polítiques d'igualtat.

El present document conjunt recull l'acord assolit en la Mesa de Negociació entre els representants de l'Ajuntament del Papiol i els del personal funcionari i laboral, recollint els principis inspiradors que l'informen, configurats amb el propòsit d'homogeneïtzar les condicions de treball del conjunt dels empleats i empleades municipals, conjugant-ho amb els principis de modernització de l'Administració municipal, com a instrument al servei dels ciutadans i ciutadanes.

Les parts signants consideren que els citats principis recollits als pactes, afavoreixen un marc de relacions laborals equitatiu i progressiu i una millora social progressiva en les citades condicions laborals; amb aquest objectiu es signa la voluntat de negociació que en successius anys millori i aprofundeixi tant el benestar laboral del personal, com la pròpia racionalització i productivitat de la seva estructura en el marc del servei públic, que és l'Ajuntament.

Capítol I Disposicions generals

Article 01. Àmbit territorial i personal

1. Aquest instrument participa d'una doble naturalesa jurídica, d'una banda la d'Acord regulador de les condicions del personal funcionari (en endavant ARPF) i de l'altra, la de Conveni col·lectiu del personal laboral (en endavant CCPL), el primer s'aplica al personal subjecte al règim funcional (legislació administrativa) i el segon, al personal subjecte al règim laboral (legislació social).

2. La present regulació afecta a totes les persones que presten serveis a l'Ajuntament del Papiol en la condició jurídica de personal funcionari i la de personal laboral; no obstant això, seran inaplicables al personal funcionari o laboral, totes aquelles qüestions que aquest document exclouï explicitament d'un o d'altre règim jurídic; igualment tampoc s'aplicaran els preceptes que siguin incompatibles amb el règim jurídic propi (funcional o laboral), quan així resulti d'una disposició general de caràcter superior.

3. S'exceptuen totalment de l'àmbit d'aplicació d'aquest instrument, el personal eventual i el personal contractat amb subjecció a la normativa de contractes del sector públic.

Article 02. Vigència, duració i denúncia

1. Aquest instrument (ARPF i CCPL) entrarà en vigor a partir del moment que s'aprovi per l'Ajuntament en sessió Plenària i amb efectes retroactius d'1 de gener de 2023, sense efecte sobre retribucions ja liquidades en el moment de l'aprovació del conveni.

2. El conveni/acord mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre del 2026, no obstant això, es prorrogarà tàcitament per períodes anuals naturals i successius. En el cas que es produeixi la seva denúncia dins del termini de preavis previst, es mantindrà la seva vigència fins que es signi un nou conveni, independentment del temps que hagi transcorregut des d'aquest fet (veure art. 86 TRET).

3. Les condicions pactades en aquest document de condicions constitueixen un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta i, atès que les condicions acordades són un tot orgànic i indivisible, aquest pacte serà re-estudiat en el cas que l'autoritat judicial o administrativa, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés alguns dels seus articles o no aprovés aquest acord.

4. El present instrument (ARPF i CCPL) podrà denunciar-se per les parts, als efectes de la seva rescissió i/o revisió.

5. Per tractar-se d'un instrument comú (ARPF i CCPL) que abasta tant personal funcionari com laboral, podrà denunciar-se de forma conjunta (simultàniament o no) per part de les representacions del personal laboral i funcionari i també serà possible, la denúncia parcial per part d'un dels dos col·lectius, en aquest últim supòsit la regulació continuaria vigent pel sector (funcionaris o laborals) que no hauria fet ús de l'acció de denúncia, llevat del cas que també fos denunciat per l'Ajuntament.

6. La denúncia es formalitzarà mitjançant preavis escrit que s'adreçarà a les parts amb una antelació mínima de 45 dies i màxima de 60 dies naturals respecte al venciment inicial o de qualsevol de les pròrrogues, si n'hi hagués.

7. Si el preavis/denúncia prové de l'Ajuntament, es requerirà per part de l'òrgan de govern competent per l'aprovació d'aquest instrument, l'adopció i/o la ratificació dintre del termini abans indicat, el text de la decisió haurà d'indicar en tot cas, si es refereix al CCPL, a l'ARPF o a ambdós i si no es fes cap distinció s'entendrà referida al conjunt; la denúncia parcial de l'Ajuntament referida exclusivament del CCPL o de l'ARPF només serà possible per causa justificada i serà exigible explicitar la motivació, en qualsevol cas, s'entendrà motivat quan prèviament hagi estat denunciat per un dels dos col·lectius.

8. Quan la denúncia sigui provinent dels empleats municipals haurà d'estar subscripta per la majoria dels representants de personal de cada col·lectiu (funcionari o laboral) i presentada al registre de documents. Serà admissible però, la denúncia parcial de l'instrument per part d'un dels dos àmbits (funcionari o laboral), en aquest supòsit causarà exclusivament efectes jurídics pel col·lectiu denunciant.

Article 03. *Referències normatives*

Als exclusius efectes del present instrument de gestió de personal s'utilitzen les abreviatures i referències normatives següents:

LRBRL	Llei Reguladora de les Bases de Règim Local, 7/1985, de 2 d'abril.
TRLMRLC	Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.
LRJSP	Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
LPACAP	Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
TREBEP	Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
TRET	Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
DL1/97	Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
D214/90	Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.
RD861/1986	Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'administració local.
RDL12/21	Real Decreto Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
RD364	Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament General d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat.
LPGE2023	Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.
LGSS	Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
L/8/2006	Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
RSEFP	Resolució 28 de febrer de 2019 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública.
RDL/8/2019	Reial Decret Llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

Article 04. *Condicions més beneficioses*

1. Es respectaran les situacions personals que, de conformitat amb la legalitat vigent, excedeixen del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament ad personam.

2. Tindran prevalença respecte d'aquest instrument jurídic les disposicions o normes de caràcter general en vigor, les quals millorin o ampliïn les condicions laborals pactades i reconegudes en el present document (ARPF i CCPL).

Article 05. *Interpretació, mediació i modificació*

1. Es declara constituïda la Comissió Mixta de control, seguiment i desenvolupament (en endavant la CMCS) dels preceptes continguts en aquesta norma col·lectiva que integra el conveni col·lectiu del personal laboral i l'acord regulador del personal funcionari; la comissió està

integrada per tres representants dels/les empleats/des municipals i els/les que l'Ajuntament designi fins a un nombre de membres igual al de la representació del personal.

2. Si hi ha desacord, les parts podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL) o en el seu defecte, un organisme mediador alternatiu acceptat per les parts.

3. La CMCSO ha de fer reunions ordinàries com a mínim de forma semestral i, amb caràcter extraordinari, si ho acorden les parts, en cas de raons d'urgència i/o necessitat reconeguda.

4. Les modificacions d'aquest Instrument (ARPF i CCPL) s'articularan ordinàriament mitjançant addendes, les quals hauran de ser negociades, tramitades i aprovades amb les mateixes formalitats que el present document.

Capítol II Jornada i calendari laboral

Article 06. *Jornada laboral*

1. De conformitat amb la Resolució de 28 de febrer de 2019 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques (en endavant RSEFP) , o norma que la complementi, modifiqui o substitueixi, la jornada laboral dels/les empleats/des municipals podrà ser dels següents tipus:

a) Jornada general: La jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 37,5 hores efectives setmanals o el seu equivalent anual de 1.642 hores; la jornada general tindrà dues modalitats: la completa amb el còmput abans indicat i la Jornada parcial quan el lloc de treball tingui fixat un percentatge inferior al 100%, respecte de la completa de 37,5 hores setmanals o de 1.642 hores anuals.

b) Jornada en règim d'especial dedicació: la jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 40 hores efectives setmanals o el seu equivalent anual de 1.751 hores.

c) Jornada reduïda (per conciliació familiar): amb caràcter general es podran concedir les reduccions de jornada previstes a la normativa vigent.

d) Jornada reduïda (per interès particular): el personal municipal podrà també gaudir de la reducció prevista a la Resolució RSEFP on s'estableix el següent:

5.1 RSEFP. En aquells casos en què resulti compatible amb la naturalesa del lloc exercit i amb les funcions del centre de treball, el personal que ocupi llocs de treball el nivell de complement de destinació del qual sigui igual o inferior al 28 podrà sol·licitar a l'òrgan competent el reconeixement de una jornada reduïda, ininterrompuda, de les 09.00 a les 14.00 hores, de dilluns a divendres, percebent el 75% de les seves retribucions.

5.2 RSEFP. No es pot reconèixer aquesta reducció de jornada al personal que exerceixi llocs de treball considerats d'especial dedicació, llevat que s'autoritzi el passi previ al règim de dedicació ordinària amb la consegüent exclusió, si s'escau, del complement de productivitat que es percepés per aquell règim.

5.3 RSEFP. Aquesta modalitat de jornada reduïda serà incompatible amb altres reduccions de jornada previstes a la normativa vigent, però sí que serà compatible amb les mesures de flexibilitat horària que prevegi la corresponent normativa.

5.4 RSEFP. No es podrà concedir el pas a jornada ordinària des de la jornada reduïda per interès particular en períodes de l'any com ara vacances, festius o jornades especials, llevat de casos excepcionalment valorats i justificats pels òrgans competents en matèria de recursos humans.

El segment horari de treball serà de 09.00 a 14.00h ininterrompudes, tot i que pot tenir una flexibilitat horària de 30 minuts en l'inici i finalització; igualment podrà ampliar-se fins una durada de 5 hores 30 minuts, incloent en aquest supòsit un pausa de ½ hora de descans.

Aquesta reducció de jornada per interès particular tindrà una durada inicial d'un màxim de 3 mesos, que podrà ser renovable i, sense perjudici de les anteriors limitacions, no es podrà reconèixer al personal de la Policia Local ni als llocs de treball ubicats en departaments amb una dotació inferior a dues persones.

2. Els règims horaris que correspondran en el marc de les jornades definides a l'apartat anterior seran els següents:

- a) Horaris col·lectius: Són horaris col·lectius els que afecten a més d'un lloc de treball i s'aproven prèvia consulta amb la representació del personal.
- b) Horaris específics: Són horaris específics els que s'aproven o autoritzen exclusivament per a un lloc de treball o per un/a empleat/da municipal.
- c) Horaris referència: Són horaris que no són d'aplicació directa, però serveixen per a la parametrització i/o de model (total o parcial) per fixar horaris col·lectius i/o específics.

Cada horari, sigui col·lectiu, específic o de referència, serà acordat mitjançant un acte o resolució administrativa on s'indicaran les seves característiques, règim de flexibilitat, àmbit subjectiu i/o objectiu d'aplicació i qualsevol altre extrem que es consideri adient.

3. Els horaris col·lectius que en el marc del règim de jornada general, s'aprovin, i sempre que no sigui incompatible amb el servei públic concret, contemplaran la variació estacional de reducció i concentració horària, des de la festa de Sant Joan (24 de juny) fins al dia de la Diada (11 de setembre).

En aquest cas l'horari podrà ser de 35 hores efectives setmanals amb un horari de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00 hores, sense que això alteri el còmput anual de 1.642 hores.

4. Amb independència d'altres horaris que puguin aprovar-se formalment en el futur, s'aprova l'horari de referència de matí amb una tarda amb el següent contingut:

- Codi i règim horari. HR01:

Horari de referència 01 (HR01) de matí amb una tarda setmanal

- Àmbit objectiu i/o subjectiu. HR01:

Aquest règim horari serà d'aplicació als/les empleats/des que actualment tenen assignada la jornada de matí amb una tarda setmanal.

- Tipus de jornada. HR01:

Jornada general en modalitat completa de 37,5 hores setmanals de mitja equivalent a 1.642 hores en còmput anual.

- Jornada horària ordinària. HR01:

– Matins: De 8 hores a 15 hores de dilluns a divendres

– Tardes: Una tarda a la setmana en qualsevol dels segments horaris següents: de 17.00 a 19.30 hores; de 16.30 a 19.00 hores o de 17.30 a 20.00 hores (el segment horari i la tarda específica es concretarà per la persona responsable de la regidoria i en el seu defecte per la persona responsable del departament).

- Flexibilitat horària. HR01:

S'estableix un règim de flexibilitat en l'entrada i sortida del personal de 30 minuts que seran recuperables al llarg de la jornada, excepte a partir de les 20.30 hores.

- Variació estacional. HR01:

Aquest horari incorpora també la variació estacional de reducció i concentració horària, prevista al punt 3 anterior.

- Altres especificitats. HR01:

Cap.

Aquest règim horari (HR01) podrà ser revisat de conformitat amb el procediment especificat als apartats 2.a) d'aquest article.

5. Amb caràcter ordinari i de forma alternativa a l'HR01 anterior, la RSEFP esdevé una norma de referència al efectes de fixar i/o de parametritzar horaris col·lectius i/o específics i de forma extraordinària, també es podran acordar horaris específics de mutu acord per motius justificats, sempre i quan es garanteixi la cobertura dels serveis públics afectats.

6. Tot el personal té l'obligació de registrar la seva assistència fixant al sistema informàtic de control horari corresponent, o bé mitjançant el sistema de control alternatiu que l'Ajuntament determini i que resulti més adequat per al control de l'assistència i la puntualitat.

7. Els/les empleats/des han de complir amb el seu horari, els excessos d'horari poden acumular-se en una bossa d'hores (de flexibilitat), que resta regulada essencialment als permisos números E/48/k/2, E/48/k/3 i E/48/k/4 de l'article 10 d'aquest instrument.

8. El personal en jornada completa inclòs en l'àmbit d'aplicació del present instrument, de conformitat amb la RSEFP i amb l'article 34.4 del TRET, tindrà dret a una interrupció durant la jornada de treball de 30 minuts, que es computaran com a treball efectiu. Això no obstant, si és el cas, els dies que realitzin una jornada de 4 hores o menys, no es tindrà dret a aquest descans computable com a treball efectiu. I en el cas que realitzi una jornada d'entre 6 i 4 hores, es podrà gaudir d'una interrupció de 15 minuts sense abandonar l'edifici on està ubicat el lloc de treball.

Pel que fa al personal en règim de jornada parcial, s'aplicaran els següents criteris computables com a temps de treball efectiu:

- a) Els/les empleats/des que realitzen jornades parcials i més de 6 hores diàries tenen un descans de 15 minuts
- b) Els/les empleats/des que realitzen jornades parcials i 6 hores o menys al dia no tindran descans computable com a treball efectiu.

El personal en règim de jornada reduïda, en defecte de disposició o resolució en un altre sentit, se li aplicarà supletòriament el règim del personal a jornada parcial.

9. Serà d'aplicació supletòria, en defecte de regulació, la Resolució RSEFP o norma que la substitueixi i/o complementi.

Article 07. *Calendari Laboral*

1. Serà d'aplicació el calendari de festes laborals de la Generalitat de Catalunya amb les festes assenyalades al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb les excepcions (compensades) que corresponguin per raó de servei en funció de cada grup específic d'empleats/des municipals.

2. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual es realitza la distribució de la jornada de conformitat amb la normativa vigent.

3. L'Ajuntament elaborarà i aprovarà anualment i prèvia negociació, el/s corresponent/s calendari/s laboral/s, amb les especificitats que corresponguin per a cada col·lectiu o grup d'empleats/des municipals abans del 30 de novembre.

Article 08. *Vacances*

1. Les vacances ordinàries anuals tindran una durada de 22 dies hàbils i es podran gaudir com a màxim fins el 31 de gener de l'any següent, llevat que, d'ofici i/o a petició de la persona interessada, es modifiqui aquesta data límit per motius reglats o discrecionalment justificats.

2. El gaudiment en forma fraccionada, resta subjecte a títol indicatiu, al còmput temporal (17/05) següent:

– un primer període de 17 dies com a mínim que s'ha de gaudir durant el període estival de vacances escolars marcat oficialment per la Generalitat de Catalunya.

– i la resta de 05 dies disponibles (com a màxim) durant l'any, garantint en tot cas, la prestació del servei.

Aquest mecanisme fraccionat podrà variar-se amb la conformitat del cap o coordinador/a del departament passant de còmput 17/05 a 12/10.

3. En el supòsit que es generin més de cinc dies disponibles de vacances posteriors al primer període, l'excés de dies respecte de dit nombre (5) s'hauran de gaudir de forma continuada enllaçats entre ells en dies hàbils/laborables, llevat de causes justificades i autoritzades singularment, a petició de la persona interessada.

4. S'exceptua del règim general de distribució mensual previst en els punts anteriors, a la Policia Local i a tot el personal d'aquelles dependències en què, per raons del servei, no resulti factible la reducció de la plantilla en els termes esmentats; en aquests casos, pels torns en què excepcionalment i obligatòriament les vacances hagin de fer-se en períodes diferents als mesos de juliol i agost, s'estableix una prima d'un dia per cada període de deu dies.

S'entendrà que els torns són obligats quan l'empleat/da hagi demanat formalment un període de vacances diferent del que finalment se li assigni.

No serà d'aplicació el que s'indica al paràgraf anterior quan la distribució de vacances es realitzi consensuadament a nivell de cada àrea, departament o unitat administrativa.

5. Els torns de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat preferentment dins del mes d'abril del mateix any, entenent que es tracta d'assignacions orientatives sense perjudici que es concretin en detall en els mesos posteriors.

6. Els empleats de l'Ajuntament tindran dret als següents dies addicionals de vacances anuals:

- | | |
|---|-----------------------------|
| – A partir dels 15 anys de servei: 1 dia | (vint-i-tres dies hàbils) |
| – A partir dels 20 anys de servei: 2 dies | (vint-i-quatre dies hàbils) |
| – A partir dels 25 anys de servei: 3 dies | (vint-i-cinc dies hàbils) |
| – A partir dels 30 anys de servei: 4 dies | (vint-i-sis dies hàbils) |

En cas que operi una millora del barem anterior a favor del personal funcionari al servei de l'Estat, s'entendrà directament i automàticament aplicable a tot el personal municipal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest instrument.

7. Quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués una de les esmentades situacions, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

8. Igualment, en allò no previst al punt precedent, seran d'aplicació les previsions dels articles 50.2 del TREBEP i 38.3 del TRET.

9. Els empleats i les empleades municipals en actiu que prestin serveis ininterromputs en aquest Ajuntament, gaudiran de vacances extraordinàries d'acord amb la següent escala:

- Per 20 anys tindran dret a de 15 dies naturals de vacances addicionals.
- Per 30 anys tindran dret a de 30 dies naturals de vacances addicionals.
- Per 40 anys tindran dret a de 30 dies naturals de vacances addicionals.

Aquestes vacances extraordinàries es realitzaran preferentment en el mateix any natural en que es meritin i no més enllà de l'exercici següent a aquell, llevat d'autorització expressa i prèvia justificació.

Article 09. Hores extraordinàries i gratificacions per serveis

1. Amb la finalitat de seguir una política social solidària que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, ambdues parts acorden reduir al màxim les mateixes.

2. Tindrà la consideració d'hora extraordinària, cada hora de treball, que, degudament autoritzada, es realitzi fora de la jornada ordinària de treball.

3. Les hores extres es compensaran en temps de descans retribuït o econòmicament. En aquelles hores conseqüència d'actes programats, la fórmula de compensació serà determinada per l'Ajuntament amb una anterioritat mínima de 15 dies a la seva realització.

a) Pel que fa la retribució/compensació en temps de descans retribuït: Es compensarà les hores extraordinàries per temps de descans retribuït de duració equivalent, excepció feta de les hores extraordinàries fetes en dia no laborable o amb nocturnitat que es compensaran per una hora trenta minuts i les efectuades en horari nocturn de dia no laborable o festiu, cas en el qual la compensació serà el doble del temps corresponent.

b) Pel que fa la retribució/compensació de caràcter econòmic: Es compensarà les hores extraordinàries establint un import base d'hora extra, en funció de cada grup de classificació dels/les empleats/des municipals. En cap cas un grup de categoria superior podrà tenir un import inferior a un grup de categoria inferior. S'introdueixen tres factors de correcció (1.1, 1.3 i 1.5) depenent de l'horari de realització de les mateixes. Anualment s'haurà d'actualitzar el cost de l'hora extra base o mòduls de retribució horària bàsics (MRHb) en funció de la mitjana del grup corresponent.

c) Per l'any 2023 (amb efectes econòmics de l'1 de gener de 2023) els mòduls queden fixats d'acord amb el quadre següent:

Mòdul de retribució horària bàsic (MRHb) fixat per a cada grup retributiu (GR)		
A1: 24,50€ MRHbA10000	A2: 21,50€ MRHbA20000	B0: 21,00€ MRHbB00000
C1: 21,00€ MRHbC10000	C2: 18,50€ MRHbC20000	AP: 16,00€ MRHbAP0000

- Factor de correcció 1.1: hores extres realitzades en dia no laborable del treballador.
- Factor de correcció 1.3: hores extres realitzades en horari nocturn.
- Factor de correcció 1.5: hores extres realitzades en horari nocturn de dia no laborable de l'empleat/da i horari de dies especials o festius.

d) Independentment de les fórmules de compensació de les lletres anteriors, l'Ajuntament podrà pactar amb els/les empleats/des afectats/des altres fórmules de compensació i/o de retribució pels actes de la Cirera, la Festa Major i/o altres esdeveniments.

4. L'horari nocturn s'estableix entre les 22.00h i 06.00h i tindran la consideració d'horari de dies especials a efectes d'hores extraordinàries i de la percepció del complement/factor determinat al paràgraf següent, els que s'indiquen a continuació:

- Des de les 22.00 hores del dia 24 de desembre fins les 22.00 hores del dia 25 de desembre.
- Des de les 06.00 hores del dia 26 de desembre fins a les 06.00 hores del dia 27 de desembre.
- Des de les 22.00 hores del dia 31 de desembre fins les 22.00 hores del dia 1 de gener.
- Tarda de Reis (cavalcada) des de les 14.00 hores del dia 5 de gener fins a les 06.00 hores del dia 6 de gener.
- Des de les 06.00 hores del dia 6 de gener fins les 22.00 hores del dia 6 de gener.
- Des de les 14.00 hores del dia 23 de juny fins les 14.00 hores del dia 24 de juny.
- Des de les 14.00 hores de la vigília de Festa Major fins les 06.00 hores del dia després de Festa Major.

5. Els/les empleats/des que dintre el seu horari ordinari treballin en l'horari dels dies especials o festius rebran un complement (factor/subfactor de productivitat) amb l'import fix de 60,00€, el qual únicament serà rebut un sol cop per cada interval horari, independentment de les jornades laborals ordinàries a les que afecti.

6. El nombre màxim d'hores extraordinàries de possible realització anual serà utilitzat d'una forma flexible perquè en permeti la realització en aquells períodes d'activitat en els quals sigui necessària una intensificació dels treballs en la plantilla.

7. Per l'assistència a judicis en que l'empleat/da hagi estat citat/da per motius del servei percebrà complement (factor/subfactor de productivitat) de 75,00€ per cada assistència dins de la comarca, o de 100,00€ si és fora de la comarca, sempre i quan aquesta es produeixi fora del seu horari laboral.

8. Hores estructurals: Es podran pactar jornades especials en els casos de prestació de serveis especials quan sigui necessari.

Capítol III **Conciliació personal, familiar i laboral**

Article 10. *Llicències i permisos*

1. L'Ajuntament del Papiol es compromet a encetar polítiques de personal que facin compatible la vida laboral i la familiar i adequar, en aquest sentit, a la normativa reguladora de les llicències i permisos.

2. El règim de llicències i permisos és el que deriva dels articles 48 i 49 de l'EBEP, de la resta de normes en vigor i/o de les disposicions que en cada moment estableix la legislació vigent, amb la incorporació de les millores i/o aclariments previstes per aquest article. En la concreció del règim de llicències i permisos s'han tingut també en compte, els criteris interpretatius que resulten de la RSEFP.

3. A efectes informatius, s'insereix quadre de graus de parentiu:

Graus de parentiu	
Consanguinitat	Afinitat
Primer grau	
Pares de la persona interessada Fills de la persona interessada	Cònjuge Cònjuges del fill de la persona interessada (nores i gendres de la persona interessada) Pares del cònjuge (sogres de la persona interessada) Fills del cònjuge (no de la persona interessada)
Segon grau	
Avis de la persona interessada Germans de la persona interessada Néts de la persona interessada	Avis del cònjuge Cunyats de la persona interessada (cònjuges dels germans de la persona interessada i germans del cònjuge de la persona interessada) Néts del cònjuge
Tercer grau	
Oncles de la persona interessada Nebots de la persona interessada Besavis de la persona interessada Besnéts de la persona interessada	Oncles polítics de la persona interessada (cònjuges dels oncles de la persona interessada) Oncles del cònjuge Nebots del cònjuge Besavis del cònjuge Besnéts del cònjuge

Nota: padrastres, germanastres i fillastres tenen la mateixa consideració, respectivament, que pares, germans i fills.

4. S'aprova, en el marc de la normativa anteriorment indicada el catàleg de llicències i permisos dels empleats/des municipals, amb el següent contingut:

Art.48.a) TREBEP	Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Nota: Aquest permís també està recollit als articles 37.3 del TRET i 19 de la L/8/2006.
E/48/a/1	Per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el fet es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat. Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat. Es considerarà hospitalització quan la persona hagi estat ingressada en el centre sanitari almenys 24 hores. Justificant: En tots els casos previstos en aquest apartat, excepte en cas de mort, es requerirà l'acreditació del fet mèdic i de la necessitat de repòs domiciliari, si aquest excedeix de 2 dies. En cas d'impossibilitat de presentació del document acreditatiu de la necessitat de repòs, excepcionalment es substituirà per una declaració responsable.

Art.48.b) TREBEP	Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.c) del TRET.
E/48/b/0	Per trasllat de domicili habitual: - sense canvi de residència, un dia laborable - amb canvi de residència entre municipis limítrofs, o fins a 15 Km de distància entre els municipis: 2 dies laborables - amb canvi de residència entre municipis no limítrofs, o quan els municipis estiguin entre 16 i 50 Km de distància: 3 dies laborables - amb canvi de residència entre municipis no limítrofs de diferents províncies, o quan els municipis estiguin a més de 150 Km de distància: 4 dies laborables. Justificant: En tots els casos previstos en aquest apartat, es requerirà la seva acreditació.
Art.48.c) TREBEP	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.a) del TRET.
E/48/c/0	Per a realitzar funcions sindicals, cadascun dels representants disposarà de 16 hores mensuals, o del límit màxim que determini la llei, que es podran acumular en un d'ells veient-se reduïdes en un altre. En aquestes hores no s'hi computaran les emprades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament ni en les negociacions col·lectives. Justificant: No exigible acreditació.
Art.48.d) TREBEP	Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Nota: -
E/48/d/1	Per assistència a exàmens finals o parcials alliberadors d'estudis oficials, un dia laborable. Justificant: En els casos previstos en aquest apartat, es requerirà la seva acreditació.
E/48/d/2	Per assistència a altres exàmens oficials no alliberadors o altres exàmens d'aptitud (prova d'accés a la universitat, permisos de conduir, i d'altres assimilables) el temps indispensable per a la seva realització. Justificant: En els casos previstos en aquest apartat, es requerirà la seva acreditació i quan el temps indispensable superi les 4 hores, s'haurà de documentar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.
Art.95.1 DL1/97	Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.a) del TRET.
D/97/95/1/0	Es concedirà llicència per fer estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball i per necessitats del servei. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions. L'assistència a cursos com a jornades, seminaris i/o similars en matèria de formació continuada d'empleats municipals es considerarà com a jornada de treball quan sigui d'assistència obligatòria i/o autoritzada. Justificant: Autorització municipal.

Art.95.2 DL1/97	Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. Nota: -
D/97/95/2/0	Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. Per raons justificades es podrà prorrogar aquest permís per un termini addicional de fins a sis mesos més. Justificant: Autorització municipal.

Art.48.e) TREBEP	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.f) del TRET.
E/48/e/1	Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les empleades embarassades i en els casos d'adopció i acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, durant el temps indispensable per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. A efectos del què es disposa en aquest apartat, el terme "empleades embarassades" inclou també a les persones trans gestants. Justificant: En els casos previstos en aquest apartat, es requerirà la seva acreditació i quan el temps necessari superi les 3 hores, s'haurà de documentar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

Art.48.f) TREBEP	Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.4 del TRET.
E/48/f/1	Per lactància d'un fill menor de dotze mesos es tindrà dret a un permís diari d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dos fraccions i que s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple. El temps d'absència diària del lloc de treball que pot gaudir la persona interessada es determina de la següent manera: - dues hores diàries mentre el fill sigui menor de 6 mesos - una hora i trenta minuts a partir dels 6 mesos i mentre sigui menor de 9 mesos - una hora diària a partir dels 9 mesos i mentre sigui menor de 12 mesos

	El citat temps d'absència diària podrà dividir-se en dues fraccions i també pot substituir-se el dret per una disminució de la jornada laboral en els següents termes: a) reducció de la meitat del termini concedit, a l'inici i al final de la jornada o, b) reducció de la totalitat del temps sencer concedit, a l'inici o al final de la jornada. Aquest permís constitueix un dret individual dels empleats municipals, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Justificant: En els casos previstos en aquest apartat, es requerirà la seva acreditació que serà aportada d'ofici.
E/48/f/2	Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu. Podrà demanar-se en qualsevol moment la substitució del permís precedent per aquest permís. En tot cas, la compactació serà reversible al permís anterior (E/48/f/1) pel temps que resti fins l'esgotament del dret. Justificant: Autorització municipal.

Art.48.g) TREBEP	Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Nota: Aquest permís també esta recollit a l'article 37.5 del TRET.
E/48/g/1	Sens perjudici del permís E/49/a/0, per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol altra causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres, fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. La persona podrà gaudir de les vacances un cop finit aquest permís, sense que en cap cas es solapin. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís. Justificant: Autorització municipal.
E/48/g/2	Amb independència del permís E/48/g/1 i en el mateix supòsit, simultàniament també es tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions. Justificant: Autorització municipal.

Art.48.h) TREBEP	Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.6 del TRET.
E/48/h/1	Per raons de guarda legal, el personal laboral que tingui cura directa d'un/a menor d'un any, té dret a una reducció d'un terç de la seva jornada de treball, amb la percepció del 100% de les seves retribucions. Per tal d'obtenir aquesta reducció de jornada, l'empleat/da municipal haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al lloc de treball

	després d'haver gaudit del permís de maternitat o paternitat. En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant major d'un any i menor de tres, l'empleat/da municipal que en tinguin la guarda legal tindrà dret a una reducció d'un terç de la jornada laboral, amb la percepció del 100% de les seves retribucions, durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís per adopció o acolliment. El personal en règim funcional que amb anterioritat a 31 de desembre de 2022 tingui reconegut el dret a la percepció del 100% de les seves retribucions amb una disminució de jornada d'un terç, serà mantingut en el seu dret fins a que finalitzi el termini autoritzat o es produeixi la renúncia de la persona beneficiària (de conformitat amb la Sentència del Tribunal Suprem 1398/2022 de 2 de novembre). El règim retributiu previst en aquest apartat és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada regulat per les disposicions en matèria de funció pública, a no ser que així s'hi estableixi expressament. Justificant: Autorització municipal.
E/48/h/2	Els empleats o les empleades municipals que, per raons de guarda legal, tinguin cura directa d'un menor de sis anys, tindran dret a una disminució d'un terç, o bé de la meitat de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions; no obstant això, pel personal en règim laboral quan la disminució de la jornada de treball sigui d'un terç, tindrà dret a una percepció retributiva del 80% i en el cas que es disminueixi a la meitat (la seva jornada laboral), es percebran el 60% de les retribucions. El personal en règim funcional que amb anterioritat a 31 de desembre de 2022 tingui reconegut el dret a la percepció del 80% de les seves retribucions amb una disminució de jornada d'un terç, serà mantingut en el seu dret fins a que finalitzi el termini autoritzat (decrets 0619D18 de 16/10/2018 i 0413D22 de 06/07/2022) o es produeixi la renúncia de la persona beneficiària (de conformitat amb la Sentència del Tribunal Suprem 1398/2022 de 2 de novembre). El règim retributiu previst en aquest apartat és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada regulat per les disposicions en matèria de funció pública, a no ser que així s'hi estableixi expressament. Justificant: Autorització municipal.
E/48/h/3	Per raons de guarda legal l'empleat/da municipal que tingui cura directa d'un menor de dotze anys, tindrà dret a la disminució d'un terç de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada diferent, que amb caràcter general serà d'entre la vuitena i la meitat de la jornada, també amb les reduccions proporcionals de les seves retribucions. El mateix dret anterior (de disminució jornada amb reducció proporcional de les retribucions) correspondrà a qui també per raons de guarda legal, tingui cura d'una persona de més de 12 anys i/o major d'edat que requereixi una especial dedicació, o bé, d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda. Justificant: Autorització municipal.
E/48/h/4	L'empleat/da municipal (sense guarda legal) que tingui cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el qual per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la disminució de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Justificant: Autorització municipal.
Art. 20 L/8/2006	Permís sense retribució per atendre un familiar. Es poden concedir permisos sense retribució per 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. Nota: -
L/8/06/20/1	Modalitat plena: Es poden concedir permisos sense retribució per 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. Aquest permís és incompatible amb el de modalitat parcial. Justificant: Autorització municipal.
L/8/06/20/2	Modalitat parcial El permís regulat a l'apartat anterior podrà ser atorgat també de forma parcial, per exemple, dos o més dies a la setmana. La durada no podrà excedir de la fixada en la modalitat plena. Aquest permís és incompatible amb el de modalitat plena. Justificant: Autorització municipal.

Art.48.i) TREBEP	Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Nota: -
E/48/i/0	Per ser precís tenir cura d'un familiar de primer grau, l'empleat/da municipal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre ells, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes. Justificant: Autorització municipal.

Art.48.j) TREBEP	Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.d del TRET.
E/48/j/1	Per atendre a tutories de fills, els empleats municipals tindran dret a l'absència del seu lloc de treball, per cada fill, pel temps indispensable, amb un màxim de 2 hores i de 3 vegades a l'any, no recuperable. Justificant: quan el temps emprat superi les 2 hores, s'haurà d'acreditar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.
E48/j/2	Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absències del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Amb independència del permís del paràgraf anterior, tindran també dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres en què el fill o filla discapacitat rep atenció. Justificant: quan el temps emprat superi les 2 hores, s'haurà d'acreditar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.
E/48/j/3	Per acompanyament en visites i/o proves mèdiques d'ascendents o descendents menors de 18 anys fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, els/les empleats/des municipals tindran dret a un permís d'absència del lloc de treball, deduïble o recuperable, d'un màxim de vuit hores a l'any. Justificant: s'haurà d'acreditar el fet generador del permís.
E/48/j/4	Per acompanyament en visites i/o proves mèdiques de descendents menors de 18 anys, dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tindran dret a un permís de com a màxim vuit hores a l'any no recuperables.
E/48/j/9	Altres casos, pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Justificant: quan el temps emprat superi les 2 hores, s'haurà d'acreditar, a més a més del fet generador del permís, la seva durada.

Art.48.k) TREBEP	Por asuntos particulares, seis días. Artículo 48.a) TREBEP Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. (...) art.9.8 RSEAP <u>Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 9.8 del RSEAP.</u>
E/48/k/1	Permís retribuït per assumptes particulars: de caràcter reglat i ordinari per un màxim de 6 dies equivalents a 45 hores anuals (es podrà gaudir en mòduls no inferiors a 5 hores). En cas que la normativa superior amplii el nombre de 6 dies amb la mateixa denominació o d'altra equivalent, automàticament s'entendrà ampliat el límit de dies fins al màxim que dita normativa general permeti. En cas de jornada parcial els dies i/o hores d'assumpes particulars es calcularan proporcionalment a la jornada. Aquests dies es podran gaudir ordinàriament fins el dia 31 de gener de l'any següent, no obstant això, amb caràcter extraordinari el/la responsable del departament podrà autoritzar raons justificades, una data màxima de gaudiment posterior a la indicada. <u>Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.</u>
E/48/k/2	Permís compensat per assumptes particulars: de caràcter reglat i ordinari pels dies o hores resultants de l'escreix de la bossa personal horària sobre el còmput global de 1.642 hores anuals (es podrà gaudir en mòduls no inferiors a 5 hores). El còmput de dies i/o hores d'escreix poden ser predeterminats, prèvia negociació, o residuals (resultants amb saldo positiu) del sistema de control horari. Aquests dies es podran gaudir ordinàriament fins el dia 31 de gener de l'any següent, no obstant això, amb caràcter extraordinari el/la responsable del departament podrà autoritzar raons justificades, una data màxima de gaudiment posterior a la indicada. <u>Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.</u>
E/48/k/3	Permís deduïble o recuperable per assumptes particulars: de caràcter discrecional i extraordinari, pels dies o hores expressament autoritzats prèvia justificació. Fins a un màxim de 2 dies o un total de 15 hores. Per raons excepcionals es podrà autoritzar un límit superior. <u>Justificant: Autorització municipal.</u>
E/48/k/4	De conformitat amb la Instrucció reguladora núm. 307 de la bossa d'hores dels/les empleats/des municipals (Exp.E:2022_1142) aprovada per l'Acord de la Junta de Govern Local núm. 2808J22 de 26/04/2022 es transcriu a continuació la regulació de la citada bossa: 1.S'estableix una bossa d'hores que prenent com a referència estimada el criteri de l'Administració General de l'Estat (AGE) , es quantifica en un màxim de 78,00 hores anuals. 2.Aquesta bossa d'hores es distribueix amb caràcter ordinari en sis bimestres naturals i fins a un màxim 13,00 hores bimestrals, les quals podran ser utilitzades de forma reglada per part del personal municipal per motius de conciliació personal i/o familiar. 3.Les hores disposades de la bossa bimestralment, hauran de ser recuperades dintre del mateix bimestre i/o dintre del primer mes del següent bimestre natural. 4.Dintre del màxim anual disponible (78,00 hores), amb caràcter extraordinari els òrgans de govern podran autoritzar, per raons justificades i de forma discrecional (en resolució administrativa), una disposició puntual d'hores i uns terminis de recuperació diferents dels assenyalats als apartats 2 i 3 precedents. 5.El seguiment i control d'aquesta bossa d'hores es realitzarà mitjançant el sistema de control horari. <u>Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.</u>

E/48/k/5	Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines municipals. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable. Així mateix, els calendaris laborals incorporaran cada any natural, i com a màxim, un dia addicional de permís quan alguna o algunes festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les Comunitats Autònomes, coincideixin amb dissabte aquell any. Els/les empleats/des municipals que no puguin gaudir dels permisos indicats als paràgrafs anteriors per raó del servei públic (per exemple, la Policia local, la Brigada municipal d'obres, etc.), tindran dret a gaudir-los amb posterioritat o prèviament. Aquests dies es podran gaudir ordinàriament fins el dia 31 de gener de l'any següent, no obstant això, amb caràcter extraordinari el/la responsable del departament podrà autoritzar raons justificades, una data màxima de gaudiment posterior a la indicada. Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.
E/48/k/6	Així mateix, els empleats municipals tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè trienni (es podran gaudir en mòduls no inferiors a 4 hores). En quant al gaudiment d'aquests drets i la jornada laboral anual i la resta d'aspectes, s'estarà al que estableix la Resolució de 28 de febrer de 2019 de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes (RSEAP) o en la norma que la modifiqui, complementi o substitueixi. Aquests dies es podran gaudir ordinàriament fins el dia 31 de gener de l'any següent, no obstant això, amb caràcter extraordinari el/la responsable del departament podrà autoritzar raons justificades, una data màxima de gaudiment posterior a la indicada. Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.
Art.48.l) TREBEP	Por matrimonio, quince días. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.3.a del TRET.
E/48/l/1	Per matrimoni, quinze dies naturals consecutius, en el termini d'un any, a comptar de la data del casament. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.
E/48/l/2	Per formació de parella estable (s'assimila a matrimoni): 15 dies naturals consecutius, en el termini d'un any, a comptar de la data d'inici de la convivència. Es podrà gaudir únicament amb una periodicitat anual sempre i quan la unió sigui amb una nova persona. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.
Article 10 Llei de concilia.	Permís per matrimoni d'un familiar. Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tindran 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. Nota: -
C/10/0	Els empleats municipals tindran 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. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.

Art.49.a) TREBEP	Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 48.4 del TRET.
E/49/a/0	Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per cadascun dels progenitors. Això no obstant, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís. En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat d'ells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla tingui dotze mesos. En el cas del gaudiment interromput es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes complertes. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes al present article. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte si, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball. Durant el gaudiment d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. A efectes del que es disposa en aquest apartat, el terme "mare biològica" inclou també a les persones trans gestants. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.

Art.49.b) TREBEP	Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. <u>Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 48.5 del TRET.</u>
E/49/b/0	Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'hauran de gaudir a jornada complerta de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. En el cas de gaudiment interromput es requerirà per cada període de gaudiment, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes complertes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors. El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per al que es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís. Aquest permís es podrà gaudir a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les

	regles establertes al present article. Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com a permanent, podrà iniciar-se 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, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.
--	---

Art.49.c) TREBEP	Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro
---------------------	--

	progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 48.4 del TRET.
E/49/c/0	El progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla tindrà un permís de setze setmanes de las quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest permís podrà distribuir-se per part del progenitor que hagi de gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. En el cas de què ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment. En el cas del gaudiment interromput es requerirà, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes complertes. En el cas que s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades complertes de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin, conforme a les regles establertes al present article. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, a no ser que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball. Durant el gaudiment d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. En els casos previstos en els apartats a), b), y c) el temps transcorregut durant el gaudiment d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, en el seu cas, de l'altre progenitor/a empleat/da, durant tot el període de durada del permís, i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudiment d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudiment del permís. Els/les empleats/des que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal como permanent, tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en condicions que no els resultin menys favorables al gaudiment del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en

	les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència. A efectes del que es disposa en aquest apartat, el terme “mare biològica” inclou també a les persones trans gestants. Justificant: Es requerirà l'acreditació del fet causant.
Art.49.d) TREBEP	Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.8 del TRET.
E/49/d/0	Permís per raó de violència de gènere sobre la dona empleada municipal: les faltes d'assistència de les empleades víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi. Així mateix, les empleades víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en el seu defecte, l'Administració Pública competent en cada cas. En el supòsit establert al paràgraf anterior, l'empleada municipal mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys. També tenen dret a realitzar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona. Justificant: Autorització municipal.
Art.49.e) TREBEP	Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o

	enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Nota: Aquest permís també està recollit a l'article 37.6 apt. 3 del TRET.
E/49/e/0	Permís per cura de fill/a menor, afectat/da per càncer o una altra malaltia greu: l'empleat municipal tindrà dret, sempre que ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitat d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, amb percepció de les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat, afectat/da per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) 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 òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitat d'adopció compleixi els 23 anys. A aquests efectes, el simple fet de fer els 18 anys el/la fill/a o el/a menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitat d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent. No obstant això, un cop fets els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec faci els 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts als paràgrafs anteriors, a excepció de l'edat. Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec faci els 26 anys si, abans d'arribar als 23 anys, acredités, a més a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent. Quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitat d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiàries de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, l'empleat/da municipal tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitat d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiària de la prestació establerta per a aquesta finalitat al Règim de la Seguridad Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions. Així mateix, en el supòsit de que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei. Quan la persona malalta contregui matrimoni o

	constitueixi una parella de fet, tindrà dret al permís qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a ser beneficiari. Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits en els que aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades complertes. Aquest permís es regirà, així mateix, per allò establert al Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, para la aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu. Els requisits per accedir a la prestació seran: • Tenir un menor de 18 anys amb càncer o alguna de les malalties greus recollides a l'annex del Reial decret 1148/2011. • Han de treballar tots dos progenitors, ja sigui per compte d'altri o per compte propi. • Únicament es pot beneficiar de la prestació un dels dos progenitors. • La reducció de la jornada sol·licitada ha de ser d'almenys el 50%. • És necessari acreditar els períodes mínims de cotització establerts a l'article 5.2 de l'esmentat Reial Decret. La prestació és del 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal per contingències professionals, en proporció a la reducció de la jornada laboral. El subsidi s'extingirà per les causes establertes a l'article 7.3 de l'esmentat Reial Decret. El reconeixement i gestió del pagament correspon a l'entitat gestora, Institut Nacional de la Seguretat Social, o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social on la persona sol·licitant tingui coberta les contingències professionals. Justificant: Autorització municipal.
E/49/e/1	Permís de 20 hores (ampliable per circumstàncies especialment justificades) a l'any retribuïdes i no recuperables per tenir cura d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat afectats per processos oncològics, que depenguin directament de l'empleat municipal.
D.A.16 TREBEP	Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto. Nota: -
E/DA/16/0	En cas que a qualsevol empleada municipal en estat de gestació li sigui denegada la incapacitat temporal per part del Servei Català de la Salut i/o la Seguretat Social, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs, o bé de la setmana 35 en cas d'embaràs múltiple, podrà alternativament, sol·licitar i obtenir permís retribuït fins a la data del part. Justificant: Autorització municipal.
Art.42.1c) LGSS	Permís per baixa laboral o situació assimilada (incapacitat temporal). La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: (...) c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento (...) Nota: -
LGSS/1	Per malaltia o accident en situació d'incapacitat temporal, es concedirà permís d'absència del lloc de treball, de conformitat amb l'article 12 d'aquest conveni, en el marc de la normativa sobre Seguretat Social. Justificant: Parte/comunicació de baixa del sistema públic sanitari.
LGSS/2	Per malaltia o accident en situació assimilada a la baixa laboral, es concedirà un permís d'absència del lloc de treball, fins a un màxim de 2 dies a l'any, aportant justificant mèdic diferent de la baixa laboral, sense descompte en nòmina. Justificant: Document acreditatiu subscrit per l'entitat sanitària actuant.

LGSS/3	Per malaltia lleu o indisposició en situació assimilada a la baixa laboral, es concedirà un permís d'absència del lloc de treball, fins a un màxim de 2 dies a l'any (equivalents a 15,00 hores anuals) sense descompte en nòmina, el qual es podrà disposar en mòduls no inferiors a 3,00 hores. Justificant: Declaració responsable de l'empleat/da.
LGSS/4	Per assistència a facultatiu mèdic, proves mèdiques o tractament mèdic que no generi baixa laboral, es concedirà permís d'absència del lloc de treball, amb acreditació del fet. Quan la visita mèdica o prova tingui una durada igual o inferior a una hora, el justificant únicament haurà d'acreditar l'esmentada visita o prova mèdica, si té una durada superior, el justificant haurà d'indicar la data d'inici i finalització d'aquesta. En cas que no s'indiqui aquest últim extrem, s'aplicarà el període d'una hora. En el supòsit que la visita o prova mèdica es realitzi en un municipi diferent del Papiol s'afegirà al temps de permís (una hora o la durada que s'acrediti) el necessari pels desplaçaments, que es fixa en dues hores addicionals. Justificant: Document acreditatiu subscrit per entitat sanitària amb el detall indicat.
LGSS/5	Per afectació a la salut i el benestar (indisposició) en el supòsit de menstruació o climateri, les empleades es podran absentar durant un màxim de 8 hores mensuals, recuperables en el termini dels quatre mesos posteriors en franges de mínim 30 minuts. En el cas específic de les persones amb torns de treball, la flexibilitat horària serà la de la durada del torn de treball. Les absències que es produeixin per aquest motiu s'hauran de justificar únicament mitjançant una declaració responsable, que es tramitarà de manera telemàtica, la qual es considera implícita en la justificació que s'indica a continuació. Justificant: Comunicació i/o anotació en el registre electrònic.
99.99 ALTRES	Altres permisos continguts a la normativa vigent i no inclosos en els quadres anteriors. Nota: -
99/99/1	Altres permisos i/o llicències previstos en la normativa administrativa i aplicables al personal funcionari. Justificant: Autorització municipal.
99/99/2	Altres permisos i/o llicències previstos en la normativa social i aplicables al personal de caràcter laboral. Justificant: Autorització municipal.

5. Per gaudir dels permisos i llicències subjectes a autorització municipal, seran comunicats ordinàriament, amb una antelació mínima de 2 dies hàbils a la unitat de RRHH per a la seva tramitació, sempre que sigui possible i excepcionalment, es justificaran a posteriori davant la citada dependència administrativa.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici dels procediments específics per a determinats col·lectius o empleats/des (Policia Local, etc.).

6. Els fets i circumstàncies constitutius del dret a l'obtenció de permisos i llicències s'acreditaran, en defecte de la modalitat indicada en cada supòsit, per qualsevol forma admesa en dret, incloent-hi la declaració responsable quan no sigui possible l'acreditació per un altre mitjà.

7. L'Ajuntament podrà actualitzar i/o harmonitzar el catàleg de permisos i llicències previst a l'apartat 3 d'aquest article mitjançant resolució o acte administratiu, prèvia negociació amb la representació del personal. Aquest procediment d'actualització i/o harmonització del citat catàleg podrà iniciar-se d'ofici pel propi Ajuntament o a iniciativa (conjunta o separada) de les representacions (funcionaris o laborals) del personal.

Article 11. *Excedències*

El personal al servei d'aquest Ajuntament tindrà dret a excedència en els casos i les condicions establerts en la legislació vigent.

Article 12. *Baixa laboral o incapacitat temporal (IT)*

1. S'entén per baixa laboral o incapacitat temporal (IT) l'estat de malaltia en què es troba l'empleat/da amb més de dos dies per indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a una incapacitat temporal.
2. En termes generals es garanteix el salari a tots els/les empleats/des que es trobin en situació d'IT o maternitat/paternitat. S'abonarà la diferència entre la prestació econòmica que percebi del règim general de Seguretat Social i el salari que li correspon treballant activament, és a dir, els serà abonats el 100% de la mensualitat real (LGSS/1).
3. En cas de malaltia, si s'esdevé abans de les vacances pot ser al·legada com a motiu per a la modificació del període de vacances.
4. Les festes acumulades per excés d'hores treballades o el període de vacances mai no es podran incloure en el període de baixa per malaltia o accident. Quan la IT afecti dies no laborables no es té dret a cap compensació posterior.
5. El règim de notificació de la baixa (IT) tindrà caràcter telemàtic, d'acord amb la legislació vigent, sense perjudici que, de forma voluntària, l'empleat/da municipal pugui realitzar un comunicat verbal o escrit adreçat al seu responsable de departament i/o a la Unitat Funcional de RRHH.
6. Les indisposicions que no generin baixa del sistema públic de salut es regeixen pels permisos LGSS/2, LGSS/3 i LGSS/4 d'aquest instrument.

Capítol IV **Selecció, promoció i extinció**

Article 13. *Extinció de relacions funcionàries i laborals*

1. De qualsevol extinció de relacions funcionàries, siguin de funcionaris/es de carrera o interins/es, s'haurà de donar compte als/les delegats/des de personal.
2. Igualment de la rescissió de contractes i de la no renovació dels que finalitzen es donarà compte als/les delegats/des de personal.

Article 14. *Selecció, mobilitat i ascensos del personal*

1. Correspon la determinació de la mobilitat del personal exclusivament a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.
2. Els canvis de lloc de treball del personal determinats per l'esmentada mobilitat no podran fonamentar-se en una mesura arbitrària o sancionadora. Els esmentats canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que reuneixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, el de menys antiguitat, excepte quan hi hagi acord entre les parts interessades o amb la representació sindical.
3. Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat de personal en l'àmbit municipal, s'estableix una bossa o llista de sol·licituds de mobilitat horitzontal per tal de facilitar els oportuns trasllats quan coincideixin les característiques personals amb els perfils professionals dels llocs a cobrir. A aquest efecte, el personal interessat en el canvi de dependència remetrà les dades personals relatives a les seves característiques professionals i les seves preferències de treball a la unitat

de RRHH, que gestionarà la informació proporcionada a l'efecte d'oferir en el seu moment els trasllats o permutes procedents i efectuar, si escau, les corresponents redistribucions d'efectius.

Amb la mateixa finalitat, i al marge d'aquesta bossa de mobilitat, la Corporació podrà procedir a efectuar convocatòries públiques de mobilitat horitzontal per cobrir les vacants anuals en l'Oferta Pública d'Ocupació (OPO) prèviament a la seva cobertura per personal de nou ingrés.

Amb caràcter anual, l'Ajuntament donarà compte a l'òrgan de representació del personal de les previsions existents en matèria de procediments de mobilitat funcional, així com dels procediments realitzats i de les peticions rebudes durant el període precedent. Amb caràcter sectorial i en la mesa corresponent podran establir-se altres mecanismes que, sens perjudici de les facultats de la institució, garanteixin la publicitat i la participació sindicals.

Article 15. *Nomenaments i contractacions laborals*

1. En els supòsits de nomenaments d'interins per al desenvolupament de llocs de treball permanents, l'Ajuntament proveirà definitivament la plaça en el termini establert a la legislació vigent.

2. La contractació temporal de personal laboral pel desenvolupament de llocs de treball permanents, s'adequarà a la tipologia de contractes de durada determinada per substitució que preveu l'article 12.3 del TRET. L'Ajuntament proveirà definitivament la plaça en el termini establert a la legislació vigent, tot això però, sense perjudici de les limitacions legals i/o pressupostàries en matèria d'oferta d'ocupació pública (OPO).

3. Als contractes de duració determinada per llocs de treball no permanents, previstos a l'article 15.2 del TRET els seran d'aplicació les determinacions convencionals següents:

a) Els contractes per circumstàncies de la producció, derivades de l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, podran tenir una durada màxima de 12 mesos.

b) Els contractes per circumstàncies de la producció, per l'increment ocasional previsible de la activitat de durada reduïda, podran tenir una durada màxima de 90 dies a l'any.

4. En les contractacions de personal laboral fix i/o en els nomenaments de personal funcionari el període de prova serà el que es fixi en les bases reguladores del procediment de selecció, no podent excedir de 8 mesos en cas dels grups A1, A2 i B, ni de 6 mesos en la resta dels grups retributius.

5. En els contractes de duració determinada es podrà establir un període de prova que no podrà superar els 6 mesos en cas de tècnics titulats (grups A1, A2 i B), ni de 4 mesos en la resta dels grups; en qualsevol cas, el període de prova, per motius de proporcionalitat, no excedirà de la meitat del període de la durada inicial (determinada o previsible) del contracte.

6. D'acord amb les condicions assenyalades en l'article 16 del TRET, es podran concertar contractes fixes-discontinus i, en defecte d'un acord d'empresa fixant els criteris objectius i formals que regeixi la crida o llamamiento (apartat 3 del precitat art. 16), s'adreçarà a les persones fixes-discontinues, una comunicació escrita amb una antelació mínima de 10 dies naturals on es concretarà en tot cas, el període d'activitat, la jornada de treball i la seva distribució horària.

Article 16. *Promoció interna i gratificacions per treballs de categoria superior.*

1. La promoció interna per al personal al servei d'aquest Ajuntament es farà d'acord amb la legislació vigent essent d'aplicació en allò que continuï vigent, el D214/90.

2. Dintre del marc legal vigent, la promoció es podrà basar entre d'altres en la productivitat, la carrera, la formació i qualificació adquirides, tenint en compte l'antiguitat.

3. Quan algun/a treballador/a realitzi tasques corresponents a categories superiors a les del seu lloc de treball, percebrà els emoluments que corresponguin a les funcions efectivament realitzades mentre les realitzi i sense que es consolidin. La retribució del diferencial serà en tot cas exigible, sempre que aquesta situació excedeixi d'un mes (excepte suplències en vacances).

4. Les diferències econòmiques a percebre seran les corresponents al del complement específic i al del complement de destí; no obstant això, en períodes inferiors a un mes o en cas de suplències, l'Ajuntament podrà establir alternativament factors de productivitat que responguin en tot cas, a criteris de proporcionalitat.

5. En cap cas, cap empleat/da farà tasques o una feina inferior a la seva categoria d'una manera continuada.

Capítol V Protecció i seguretat laboral

Article 17. *Seguretat i Salut laboral*

1. En totes les matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball seran d'aplicació les disposicions de les ordenances generals sobre aquests temes i la llei de prevenció de riscos laborals.

2. Al personal comprès en l'àmbit del present instrument es practicarà amb càrrec a l'Ajuntament a títol voluntari, en funció de la feina que realitzi, com a mínim una revisió mèdica bianual, amb una exploració oftalmològica simple. Els resultats s'enviaran directament des del centre de revisió al centre de treball, que els farà arribar al/la treballador/a en el mateix sobre tancat o amb qualsevol altre sistema que permeti garantir la confidencialitat de les dades de caràcter personal.

3. L'Ajuntament vetllarà per adquirir els mitjans més adequats pel que fa a la protecció a la salut tant en aparells informàtics com de mobiliari.

4. En tots els centres de treball hi haurà una farmaciola d'urgència totalment equipada i pel que a les dependències de la Brigada municipal (BM) haurà d'haver-hi també, com a mínim:

- 1 rentamans
- 1 plat de dutxa
- 1 WC.
- 1 taquilla per a cada empleat/da que formi part de la BM, material higiènic (sabó per a les mans i per a la dutxa, paper higiènic,...)
- 1 tauler d'informació.

5. Com a qualsevol dependència municipal, la neteja del vestidor serà a càrrec de l'Ajuntament.

Article 18. *Roba de feina*

1. L'Ajuntament es compromet a facilitar a tot el personal que per raó del seu treball ho necessiti, sigui de plantilla o contractat per més o menys temps, la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició immediata de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada. El procés d'entrega de la roba serà la següent:

Roba d'estiu: abans del dia 01 de març de cada any els/les treballadors/es entregaran una llista amb les peticions de roba d'estiu i talles a la persona encarregada de la prevenció, seguretat i salut laboral per part de l'Ajuntament. La roba serà entregada abans del dia 01 de maig del mateix any.

Roba d'hivern: abans del dia 15 de setembre de cada any els/les treballadors/es entregaran una llista amb les peticions de roba d'hivern i talles a la persona encarregada de la prevenció, seguretat i salut laboral per part de l'Ajuntament. La roba serà entregada abans del dia 15 de novembre del mateix any.

2. Es proporcionaran als membres del cos de la Policia local els uniformes, material i insígnies corresponents al càrrec que desenvolupen, la dotació i durada serà la següent:

- D'una temporada:
 - 2 camises/polo màniga curta
 - 2 camises/polo màniga llarga
 - 2 pantalons d'estiu
 - 2 pantalons d'hivern
 - 1 parell calçat estiu
 - 1 parell calçat hivern
- De dues temporades:
 - 1 Jersei
 - 1 gorra estiu
 - 1 gorra hivern
- De tres temporades:
 - 1 impermeable
 - 1 anorac
 - 1 armilla refractaria
 - 1 guants
- Quan sigui necessari:
 - Casc moto
 - Guants moto
 - Cinturó complert
 - Manilles
 - Defensa
 - Guants anti-tall
 - Xiulet
 - Fundes

La persona encarregada de coordinar les necessitats de roba i efectes dels membres de la Policia local serà el cap del cos, que podrà gestionar-ho segons el seu reglament intern.

3. Es lliurarà al personal de la Brigada municipal (BM) i altres empleats/des assimilats/des la dotació següent:

- 2 camises o similar de màniga llarga
- 2 camises o similar de màniga curta
- 3 pantalons d'estiu
- 2 pantalons d'hivern
- 1 parell de sabates d'estiu
- 1 parell de sabates d'hivern o botes
- 1 anorac (cada tres temporades)
- 2 jersei (cada dues temporades)

- 1 barret (cada dues temporades)
- 1 tapaboques (cada dues temporades)
- 1 armilla (cada dues temporades)

Es podrà sol·licitar roba extra quant es justifiqui el seu desgast i/o així s'autoritzi, previ informe de la persona responsable de la BM.

Capítol VI Grups amb especificitats pròpies

Article 19. *Especificitats del règim del personal docent de l'Escola de Música*

- En matèria de jornada laboral el personal docent de l'Escola de Música i Dansa (EMD) resta subjecte a les següents particularitats:

1. La jornada laboral completa serà de 37,5 hores setmanals, d'acord amb les necessitats del servei i distribuïdes en 20 hores lectives, 6 hores no lectives de permanència al centre, 7 hores de preparació i 4,5 de formació. Sent un total de 26 hores de permanència obligatòria al centre i 11,5 hores de no permanència obligatòria al centre.

2. S'entén per hores lectives (A) -en modalitat presencial llevat de situacions excepcionals- les que corresponen a les classes durant les quals el professor realitzarà la seva funció docent, que consisteix en l'explicació pràctica i oral, realització d'exercicis pràctics o escrits i preguntes als alumnes.

3. S'entén per hores no lectives (B) -en modalitat presencial- totes aquelles que, efectuades dins del centre i en horari fix, tinguin relació amb l'ensenyament, tals com les hores de reunió d'avaluació, claustres, reunions de departament i coordinació, guàrdies, entrevistes amb els pares dels alumnes i d'altres d'anàlogues.

4. S'entén per hores no lectives (C) -en modalitat no presencial- (o de teletreball) les de preparació i/o formació, totes aquelles que, realitzades a criteri del professor sense un horari predeterminat, es dediquen a la preparació de les classes, correcció de treballs i exàmens, formació i d'altres activitats necessàries per el desenvolupament de l'activitat docent.

5. S'entendrà que, per al càlcul econòmic de les jornades parcials, la jornada setmanal completa serà computada en 37,5 hores, que correspondran proporcionalment a les hores lectives A, no lectives B i no lectives C, corresponents aquestes últimes a la modalitat de treball a distància (teletreball) de preparació i formació. La distribució d'aquestes hores estarà regulada en el reglament intern de funcionament del centre o en el seu defecte, per una instrucció interna.

6. La jornada de treball prevista pel personal docent vindrà establerta per les necessitats que es generin per cada curs acadèmic concret, en funció de la demanda existent per a cada especialitat musical. Els contractes es modificaran cada mes de setembre, per adequar-los a la citada demanda d'acord amb els resultats del procés de matriculació de l'alumnat; en conseqüència, el règim i tipologia contractual del col·lectiu del personal laboral municipal pertanyent a l'EMD s'haurà d'adequar a les especificitats pròpies (peculiaritats i variabilitat) de la seva activitat docent.

7. Degut a que l'horari lectiu de classes de l'escola de música es porta a terme prioritàriament a les tardes, de les 16 hores a les 21 hores, la jornada del personal docent de l'escola de música es realitzarà majoritàriament en horari de tarda i en el marge establert esmentat. Abans de l'inici de cada curs concret la direcció del centre establirà l'horari de cada professor en funció de les necessitats del centre.

8. L'horari establert (o predeterminat) serà de compliment obligatori i, igualment es realitzarà efectivament la part d'activitat laboral emmarcada en l'horari no predeterminat (teletreball) relativa a la preparació i formació. De conformitat amb l'obligació derivada del RDL/8/2019 s'haurà de registrar tota la jornada laboral tant si és de caràcter presencial com a distància.

9. Els percentatges de distribució horària i/o de modalitat de treball assenyalats als punts anteriors, que tenen caràcter indicatiu, podran ser modificats per l'Ajuntament per motius de sostenibilitat financera de l'activitat d'ensenyaments musicals (i de dansa) i/o també per raons d'eficiència o millora dels citats serveis.

- Al règim de vacances i permisos el personal docent subjecte a l'EMD li seran d'aplicació les següents especificitats:

1. El calendari laboral es confeccionarà tenint en compte el calendari general per als treballadors de l'Ajuntament del Papiol.

2. Els treballadors adscrits a l'EMD tindran dret a tants dies de vacances com els que es fixen per als treballadors de l'Ajuntament del Papiol.

3. Aquells serveis prestats fora de l'horari laboral ordinari dels treballadors serà compensat en temps segons el barem de les hores extraordinàries, i podrà ser gaudit en els períodes sense calendari lectiu prèvia autorització del l'òrgan directiu. En aquells casos, que per la poca jornada del docent, implicaria la compensació en calendari lectiu, es compensarà econòmicament segons el barem de les hores extraordinàries. Aquests serveis es defineixen com a activitats lúdico-festives del poble que requereixen la participació tant d'alumnes com de professors de l'escola, com per exemple: Passada dels Reis, carnestoltes, benvingudes civils, Festa de la Cirera, Festa Major i d'altres segons necessitats.

4. Tot el personal docent fixarà les seves vacances durant el mes d'agost. En el període comprès entre el 16 i el 31 de juliol, el personal docent estarà exempt d'assistir al centre sempre i quan es justifiqui haver realitzat serveis extraordinaris o especials durant el curs escolar. La direcció del centre pot requerir la seva assistència en actes concrets durant aquest període en els que serà obligatòria la seva presència, com en el cas dels fasoldenit o els tallers d'estiu.

Durant tot el mes de juliol el personal docent podrà demanar la no presència al centre, amb el vist i plau de la direcció, en compensació per la participació a cursos de formació, sempre i quan aquests tinguin una relació directa amb la feina docent específica de cada professor. La formació podrà efectuar-se en qualsevol període de l'any. Es podrà compensar aquell horari setmanal que excedeixi del tant per cent assignat a les hores de formació setmanals. Serà necessari la presentació d'un certificat d'assistència a la formació corresponent.

5. Des de la finalització de les classes fins el 15 de juliol i de l'1 de setembre fins a l'inici de les classes, els professors realitzaran les tasques que l'equip directiu consideri oportunes per tal de garantir el bon funcionament del centre, com són tancar el curs, preparar el nou curs, confeccionar horaris, revisar programacions, revisar materials i espais, valoracions dels cursos, definir activitats, etc.

6. Els dies personals o assimilats es podran gaudir fora del calendari lectiu, la seva concessió coincident amb calendari lectiu estarà condicionada a la decisió de l'equip directiu, i sempre i quan s'asseguri la correcta prestació del servei.

7. La compaginació d'activitat professional dels docents fora de l'EMD, serà possible prèvia obtenció de la corresponent compatibilitat laboral pel Ple municipal, sempre i quan es garanteixi la cobertura del servei correctament. L'equip directiu haurà d'autoritzar qualsevol canvi d'horari amb el consentiment dels alumnes afectats.

- Els càrrecs de gestió de l'EMD es regularan en un reglament intern de funcionament del centre on es fixaran els càrrecs directius, la seva elecció, la seva duració, les responsabilitats i les seves implicacions respecte la jornada laboral dels treballadors escollits.

En defecte de la norma reglamentaria especificada, l'Ajuntament dictarà les instruccions internes necessàries per regular els aspectes indicats al paràgraf anterior.

Article 20. *Especificitats del règim de funcionament del cos de policia local*

1. Els membres del cos de la policia local restaran subjectes al seu propi Reglament Intern en tots els aspectes que no s'incloguin en aquest instrument o que no siguin d'especial aplicació.
2. Existirà una bossa d'hores de la Policia local necessària per gestionar i controlar les hores no retribuïdes econòmicament i per poder efectuar un recompte en fraccions (15, 30 i 45 minuts).
3. Interval temporal de la Festa Major (FM) aplicable al cos de la policia local. L'horari del dia especial queda definit des de les 06.00 hores de la vigília de FM fins les 22.00 hores del dilluns posterior a la citada FM.
4. Equivalència dels 22 dies laborables de vacances: El còmput de dies vacances que han de gaudir els membres del cos de la Policia local es fixa en 31 dies naturals.
5. L'estructura retributiva del personal de la policia local serà el que es determini segons el procés corresponent podent-se adaptar a les especificitats del cos.

Capítol VII **Drets econòmics i retributius**

Article 21. *Retribucions*

1. L'estructura retributiva i quantia dels conceptes econòmics del personal funcionari, llevat dels complements específics i de productivitat, serà la que es disposi en les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat i preceptes concordants.
2. El personal interí rebrà el 100% de les retribucions bàsiques i complementàries que correspondrien a un/a treballador/a que ocupés la plaça. Llevat del Cos de la policia local que es regirà segons les especificitats del règim de funcionament de l'article 20.
3. Tots els conceptes retributius hauran d'especificar-se de forma clara i inequívoca en la nòmina, que estarà a disposició de l'interessat/da cada fi de mes. Les nòmines seran entregades respectant el dret a la intimitat de cada empleat/da, preferentment mitjançant el correu electrònic o consulta online.
4. En defecte de modificació mitjançant el pacte laboral modificatiu, les categories i subcategories econòmiques o retributives seran les vigents en el moment de la formalització del present instrument de negociació col·lectiva.
5. El personal laboral, i si és el cas, l'eventual, s'assimila en matèria salarial a l'estructura retributiva i quanties que corresponen al personal funcionari.
6. L'increment retributiu que correspongui anualment per al personal de l'Ajuntament serà el que resulti del que es disposi en les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 22. *Antiguitat*

Per a tot el personal es reconeix l'antiguitat a tots els efectes des de la primera relació de serveis, ja sigui en règim funcional, laboral o dels antics contractes administratius, amb l'administració pública que van signar amb efectes econòmics des del primer dia de la relació de treball. L'import dels triennis es calcularà d'acord amb el seu règim i s'abonaran d'acord amb el grau de més categoria assolit.

Article 23. *Altres remuneracions*

1. La nocturnitat (factor de productivitat F01/1) està destinada a retribuir aquella jornada de treball que es realitza entre les 22.00 de la nit i les 06.00 del matí i, es quantifica la valoració del factor/subfactor de nocturnitat (integrat en el complement de productivitat) pels torns de jornada laboral compresos entre les 22.00 i les 06.00 hores.

2. L'import es fixa amb caràcter general en 2,00 €/hora i amb caràcter especial pel que fa al personal funcionari pertanyent a la Policia local en 3,00 €/hora.

3. A tot el personal que per la seva activitat li sigui exigit el permís de conduir A o B, per part de la Corporació els seran abonades les despeses de la seva renovació, prèvia petició per escrit a l'Ajuntament adjuntant el comprovant o factura de les despeses corresponents.

4. Per tal d'agilitzar la tramitació, es podrà determinar una quantitat (o factor de productivitat) fixa per cada tipus de permís.

Article 24. Valoració dels llocs de treball

1. La valoració del llocs de treball és la que resulta de la Relació de Llocs Treball (RLT) o instrument d'ordenació de personal substitutori previst al TREBEP (catàleg retributiu etc.).

2. El nivell de complement de destí i l'import del complement específic són els que resulten de la RLT o instrument substitutori.

3. Per fer el seguiment de la valoració dels llocs de treball la CMCSO prevista a l'article 5.1, avaluarà l'estudi comparatiu econòmic dels llocs de treball que fa la Diputació, amb una periodicitat aproximada de 2 anys. Segons les conclusions d'aquesta comissió es valorarà la necessitat d'actualitzar l'avaluació dels llocs de treball existent en cada moment.

Article 25. Pagues extraordinàries

S'abonarà a tot el personal una paga extraordinària en el mes de juny i una altra el mes de desembre, que seran fetes efectives abans del dia 24 de juny i al 25 de desembre, respectivament.

Article 26. Dietes i quilometratge

1. Dietes. Per als empleats/des dels diferents serveis de l'Ajuntament que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei fora del seu horari habitual, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament, ja sigui per pagament directe a l'establiment o per la via de compensació de despeses. També s'aplica el règim de dietes vigent quan, de manera circumstancial i autoritzat degudament, s'exerceix la seva tasca fora del terme municipal.

2. Quan correspongui la compensació de les despeses s'aplicarà el RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó de servei (RD462) i/o les normes que el desenvolupin, modifiquin o substitueixin.

	Quanties en euros		
	Per allotjament	Per manutenció	Dieta sencera
Grup 1	102,56	53,34	155,90
Grup 2	65,97	37,40	103,37
Grup 3	48,92	28,21	77,13

Aquesta taula s'entendrà actualitzada en cas que es modifiqués la norma que la conté.

3. Als efectes del RD462, els subgrups retributius A1 i A2 corresponen al Grup 2 de la citada norma i els subgrups retributius B, C1, C2 i AP, corresponen al Grup 3, a efectes econòmics.

4. Quilometratge. El personal que utilitzi vehicle propi (particular), amb l'autorització del seu comandament per desplaçar-se per motius de treball, ha de percebre la quantitat per quilòmetre que fixa el RD462 i/o les seves normes de desenvolupament, en concret l'Ordre EHA/3770/2005, d'1 de desembre, que estableix que el preu serà de 0,19€/km per l'ús d'automòbils i de 0,078€/km pel de motocicletes.

Quan un/a empleat/da, fent ús del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident, i sempre que aquest no hagi estat com a conseqüència d'una conducció negligent, temerària o sota els efectes de l'alcohol o estupefaents, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'assegurança del vehicle, d'acord amb la decisió adoptada per la CMCSO prevista a l'article 5. Cada cas s'avaluarà i es tractarà independentment en funció de les seves causes i les seves conseqüències.

Article 27. Règim disciplinari

1. El règim disciplinari del personal funcionari està subjecte al que disposa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la normativa de desenvolupament.
2. El personal laboral resta subjecte al règim disciplinari que disposa l'Estatut dels Treballadors en quan l'acomiadament disciplinari i, la resta de les infraccions i sancions es regiran supletòriament pel règim disciplinari previst pels funcionaris.
3. Les sancions disciplinàries són revisables per la jurisdicció contenciosa-administrativa pel que fa al personal funcionari i per la jurisdicció social en quan al personal laboral.
4. Qualsevol actuació de caràcter disciplinari i/o procediment previ a la incoació d'aquesta, s'iniciarà, tramitarà i resoldrà de forma expressa i donant compliment a les formalitats procedimentals exigibles per tal de garantir el total respecte dels drets reconeguts a l'empleat/da municipal afectat/da per les citades actuacions.
5. De conformitat amb la normativa vigent, l'Ajuntament no podrà realitzar cap investigació general i/o prospectiva en relació a la conducta o activitats de cap empleat/da municipal, ni tampoc establir controls singularitzats i/o personalitzats respecte de cap persona vinculada al seu servei en règim laboral o funcional.
6. Les conductes prohibides al punt anterior, abasten tant a les actuacions directes com les indirectes o per persona interposada i també, si aquestes es perpetren per la via informal de fet o amb l'aparença d'una cobertura formal.
7. La participació i/o la col·laboració activa en les conductes il·lícites descrites en els punts 4, 5 i 6 anteriors podrà ser causa de depuració de la responsabilitat disciplinària que sigui exigible conforme a la normativa vigent.

Capítol VIII Prestacions de caràcter social

Article 28. Premi d'antiguitat

1. Sense perjudici de les vacances extraordinàries previstes a l'apartat 9 de l'article 08 el personal laboral en actiu que compleixin 30 o 40 anys de serveis prestats ininterrompudament en aquest Ajuntament, seran homenatjats/des amb un obsequi que commemori aquesta fita professional.
2. Complementàriament, el personal vinculat en règim laboral rebrà al complir els 40 anys de serveis ininterromputs una gratificació en metàl·lic equivalent a una mensualitat de les retribucions bàsiques i de les complementàries no variables.

Article 29. Jubilacions anticipades i/o incentivades

1. En els supòsits de jubilació anticipada s'abonarà l'import íntegre del mes en què aquesta es produeixi, equivalent a una mensualitat.
2. Per raons d'eficiència dels serveis, es podran establir (mitjançant una instrucció interna) uns premis per jubilació incentivada, per tots els/les treballadors/des que acreditin més de 10 anys de servei a l'Ajuntament del Papiol, a partir dels següents barems:

- Als 60 anys, l'equivalent a 15 mensualitats
- Als 61 anys, l'equivalent a 12 mensualitats
- Als 62 anys, l'equivalent a 10 mensualitats
- Als 63 anys, l'equivalent a 06 mensualitats
- Als 64 anys, l'equivalent a 03 mensualitats

Els anteriors imports es quantificarien comptant la darrera nòmina, i els conceptes inclosos en el càlcul serien el sou Base, el CD, i el CE.

3. Es preveu la possibilitat d'estudiar altres propostes a títol individual que optimitzin la finalitat del present article dintre del marc legal vigent.

4. Un cop acordada la possibilitat d'accedir a la jubilació incentivada, els/les treballadors/es que es vulguin acollir a la jubilació incentivada hauran de comunicar-ho, preferentment abans del 15 de setembre de l'any anterior a la jubilació.

5. Els preceptes 2, 3 i 4 anteriors seran exclusivament aplicables al personal vinculat en regim jurídic de caràcter laboral.

6. El personal funcionari de la Policia Local (forces i cossos de seguretat) es regeix per les seves pròpies condicions en matèria de jubilació anticipada o avançada.

Article 30. *Jubilació*

1. La jubilació forçosa es produirà efectivament el dia que el/la empleat/da arribi a l'edat reglamentària establerta a les lleis laborals i/o administratives corresponents.

2. L'edat ordinària de jubilació del personal laboral serà la mateixa que correspongui al personal funcionari.

Article 31. *Defuncions*

En cas de defunció s'abonarà l'import íntegre del mes en què aquesta es produeixi, equivalent a una mensualitat.

Article 32. *Formació, reciclatge i actualització professional*

1. L'Ajuntament assegurarà una formació teòrica i pràctica permanent a través de cursos d'actualització i reciclatge professional amb programes adequats a les exigències dels serveis, a càrrec de l'Ajuntament i, quan no en resultin perjudicats els serveis, es faran les classes dins la jornada laboral si això és possible, amb obligatorietat d'assistir-hi un cop aprovada la inscripció i/o assistència.

2. Es facilitarà l'assistència dels empleats i de les empleades municipals als diferents cursos d'especialització i/o perfeccionament organitzats per les diverses administracions o ens públics, a les jornades, seminaris i activitats relacionades directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, abonant anticipadament, sempre que sigui possible, les despeses d'inscripció, sempre i quan el servei ho permeti.

3. L'Ajuntament tindrà cura de l'ensenyament i perfeccionament de la llengua catalana per part dels treballadors/es, mitjançant l'organització de cursos, en la mesura que sigui possible.

4. Sempre que l'Ajuntament disposi dels mitjans organitzatius suficients, per part de la unitat de RRHH s'elaborarà un pla de carrera/formació específic (PC/FE) adreçat tots o a una part dels/les empleats/des d'un departament. El PC/FE serà promogut per part del/la cap (o coordinadora) del departament d'adscripció i per tal de d'implementar-lo serà necessària la conformitat del/s empleat/des afectats/des.

5. Igualment el PC/FE podrà ser sol·licitat a RRHH directament per la persona empleada municipal, en aquest cas, per la citada unitat es valoraran les necessitats i possibilitats d'atendre la petició.

Article 33. *Bestretes i fons social*

1. Cada treballador/a podrà obtenir, en concepte de bestreta i restant el seu atorgament a discrecionalitat de l'Ajuntament, fins a dues mensualitats. L'import s'haurà de retornar prorratejat en un termini màxim de 12 mesos des de la seva concessió; no podran coincidir dues bestretes de forma simultània.

2. El fons social del personal municipal que va ser creat pel pacte SISÈ del conveni de data 20/12/2012 (aprobat per acord Plenari núm. 0801P13 de 14/02/2013), resta subjecte a la següent regulació bàsica:

- a) El seu àmbit de protecció inclourà al personal funcionari i al laboral.
- b) El fons s'estructura en dos apartats, el d'acció social general i el d'acció social compensatòria.
- c) El finançament del fons serà mixt i es nodrirà tant del reintegrament total o parcial de préstecs a personal, com d'aportacions pressupostàries.
- d) En la distribució del fons participaran els/les representants del personal mitjançant l'òrgan col·legiat de participació que s'estableixi, i en el seu defecte, mitjançant la CMCSO prevista a l'article 5.1.
- e) L'Ajuntament completarà en el marc d'aquestes bases, la regulació del Fons creat, prèvia negociació amb la representació del personal.
- f) L'òrgan competent per aprovar la regulació interna complementària, serà el que ho sigui per raó de la quantia.

3. L'apartat d'acció social general, resta condicionat a les dotacions pressupostàries que anualment es puguin acordar; tot això però, sense perjudici del mecanisme que preveu l'apartat 1 d'aquest article, el qual s'articula amb caràcter extra pressupostari.

4. Pel que fa a l'apartat de l'acció social compensatòria, el qual es va activar amb caràcter temporal, amb ocasió de la retallada de retribucions i pagues que es va produir en el marc de la crisi anterior, està actualment liquidat.

Article 34. *Responsabilitat del personal*

1. L'Ajuntament garanteix l'assistència i defensa jurídica al personal subjecte a aquest instrument que la pugui necessitar a causa de litigis, conflictes i/o accions derivats/des o relacionats/des amb l'exercici de les funcions com empleat/da municipal.

2. També es garanteix (directament o mitjançant entitats asseguradores) una cobertura adequada en relació a la responsabilitat civil i/o patrimonial que eventualment pugui ser exigida al seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials. En són exclosos els casos en què el/la responsable és condemnat/da judicialment en ferm per imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment dolós de les normes.

3. En relació al procediment de repercussió o repetició previst als apartats 2 i 3 l'article 36 de la LRJSP i preceptes concordants, l'Ajuntament no iniciarà les actuacions d'exigència si prèviament no existeix una resolució administrativa o sentència ferma en via judicial que acreditin la conducta dolosa o si és el cas, de la culpa o negligència greu del personal municipal responsable.

Capítol IX
Drets sindicals i de representació

Article 35. Drets dels delegats/des de personal

1. Els/les delegats/des de personal disposaran de fins a 16:00 hores mensuals per desenvolupar les seves funcions. En aquestes hores no es computaran les emprades en reunions convocades a instància de l'Ajuntament, en negociacions col·lectives o en reunions de la CMCS.

2. Per a qualsevol acte de representació, els/les delegats/des de personal estan obligats a comunicar al/la seu/va superior jeràrquic/a la seva absència amb 2 dies d'antelació.

Els/les delegats/des de personal es reuniran amb la freqüència necessària i imprescindible, comunicant-ho amb 2 dies d'antelació al/la seu/va superior jeràrquic/a. Per raons d'urgència es podran reunir comunicant-ho abans del seu inici i indicant el motiu de la urgència.

3. L'Ajuntament facilitarà una sala per a l'ús dels/les delegats/des de personal, així com els mitjans materials perquè desenvolupin les seves funcions. També es preveu la utilització del correu electrònic per la transmissió d'informació d'interès sindical d'acord amb els criteris d'utilització que es determini com a norma general pels treballadors/es municipals.

4. Els/les delegats/des de personal, mancomunadament, estan legitimats/des per iniciar els corresponents procediments administratius, i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves funcions.

5. Els/les delegats/des de personal estan legitimats/des per convocar reunions o assemblees de treballadors/es a tal efecte:

a) Cal comunicar per escrit la seva celebració al/la responsable de Personal amb una antelació de 48 hores, indicant l'hora, el lloc i l'ordre del dia. Si abans de les 24 hores anteriors a la seva celebració no hi formulés cap objecció mitjançant una resolució motivada, podrà celebrar-se.

b) Els/les delegats/es de personal seran els/les representants del seu desenvolupament.

6. Els/les delegats/des de personal tindran dret a un espai físic tipus tauler d'anuncis per poder penjar informació laboral d'interès pels/per les treballadors/es, en un lloc visible i de fàcil accés pels treballadors/es. També tindran dret de tenir un espai virtual per penjar el mateix tipus d'informació.

Article 36. Garanties sindicals

Els/les delegats/des de personal disposaran de les següents garanties en l'exercici de les seves funcions:

1. No ser sancionats/des ni traslladats/des per raons de afiliació o de l'exercici dels seus drets.
2. No ser discriminats/des en la seva promoció econòmicoprofessional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació.

3. Distribuir lliurement als treballadors/es tot tipus de publicacions d'interès professional i sindical.

4. Rebre informació.

5. Informar prèviament.

6. Control i vigilància sobre el compliment de la normativa laboral.

7. Negociació col·lectiva

8. Participar en la gestió d'obres socials dels treballadors/es.

9. Lliure relació amb els/les representants de l'Ajuntament.

10. Control de les condicions d'higiene i seguretat.

11. Col·laborar en l'establiment de mesures de millora en el treball.

12. Participar en la fixació de serveis mínims.
13. Disposar del temps legal per desenvolupar les seves funcions
14. Col·laborar en la confecció de les bases per a la contractació de personal.

Capítol X Altres determinacions

Article 37. *Teletreball*

1. Amb caràcter general el teletreball o treball a distància es regeix per l'article 47.bis del TREBEP i per les seves normes de desenvolupament.
2. En defecte regulació específica per aquest instrument (CCPL / ARPF) el teletreball es regirà per la Instrucció núm. 305 reguladora de la modalitat de treball a distància (o teletreball) del personal de l'Ajuntament del Papiol aprovada l'Acord de la Junta de Govern Local número 1011J22.
3. Els treball a distància (o teletreball) de caràcter docent corresponent a les hores no lectives i no presencials dels professors i professores de l'Escola de Música i Dansa, haurà de ser objecte d'una regulació específica que tingui en compte les seves especificitats.
4. Serà d'aplicació supletòria al personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest instrument, en tot allò que no entri en contradicció amb els apartats anteriors, la regulació i els principis que es contenen a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

Article 38. *Protocol de prevenció*

Es considera part integrant del present instrument jurídic el Protocol per la Prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, aprovat mitjançant acord de la Junta de Govern núm. 1403J23 de 07/02/2023.

Article 39. *Pla d'igualtat*

1. Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament del Papiol (PIIGAP), aprovat per acord 1919J21 de 26/10/2021 forma part integrant del present document.
2. Igualment es consideraran com a parts integrades en aquest Instrument, els documents que modifiquin, ampliïn, desenvolupin i/o substitueixin el PIIGAP.
3. Les determinacions del PIIGAP, quan no tinguin caràcter imperatiu, seran valorades a efectes interpretatius en relació a les controvèrsies que puguin plantejar-se.

Article 40. *Grups de classificació retributiva i titulacions*

1. El personal funcionari en matèria de grups o subgrups retributius i titulacions d'accés, es regeix per l'article 76, per la disposició addicional sisena (agrupacions professionals sense titulació), per la disposició transitòria tercera del TREBEP i per la resta dels preceptes que els desenvolupen i/o que són concordants.
2. Igualment és d'aplicació als procediments de promoció interna del personal funcionari, la dispensa de titulació establerta a la disposició addicional vint-i-dosena de la Llei 30/1984, de 2 de agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública (L30/1984), en la seva qualitat de normativa de caràcter bàsic, tot això de conformitat amb les sentències STC/núm. 200/2015 i STC/núm. 171/2020 del Tribunal Constitucional de dates 24 de setembre de 2015 i 16 de novembre de 2020 respectivament:

“L30/1984. Disposición adicional vigésima segunda. El acceso a cuerpos o escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad. A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el artículo 25 de esta Ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos. La presente disposición tiene el carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del artículo 149.1. 18ª de la Constitución.”

3. L'aprovació de dispensa de titulació del personal funcionari prevista a l'apartat anterior per l'accés al grup/subgrup C1 (abans C), des del grup/subgrup C2 (abans D), haurà de ser objecte d'un reconeixement previ i formal mitjançant una resolució administrativa que constituirà a tots els efectes el títol jurídic substitutiu i habilitant per accedir al cos, escala o subescala que correspongui en cada cas i que es trobi classificat en el grup/subgrup C1.

4. Els nivells retributius (o subcategories retributives) del personal funcionari són els que resulten dels corresponents instruments d'ordenació de recursos humans de conformitat amb l'article 74 del TREBEP (catàleg vigent, taules retributives o relació de llocs de treball).

5. El marc de l'article 75 del TREBEP s'estableix que el personal laboral inclòs a l'àmbit d'aquest instrument, se li aplica (per homologació) la regulació continguda en els apartats 1, 2, 3 i 4 precedents, sense perjudici de les excepcions i/o les particularitats que es preveuen a l'apartat 7 següent.

6. El personal laboral s'estructura essencialment per assimilació, en les mateixes escales, subescales, col·lectius i/o categories que el personal funcionari, sempre que sigui compatible conforme a la naturalesa dels llocs de treball que es tracti.

7. El personal d'oficis (o de brigada) que en el marc d'un procés d'estabilització, consolidació i/o de promoció interna, pretengui accedir a la cobertura de places fixes de plantilla classificades en el grup/subgrup C2, quedarà exempt de disposar de la titulació exigible a l'art. 76 del TREBEP, si acredita un certificat d'escolaritat o un document acadèmic equivalent i una experiència professional mínima de 5 anys a l'Ajuntament del Papiol en règim de contractació laboral. El reconeixement de l'exempció de la titulació indicada es realitzarà amb les mateixes formalitats que les previstes a l'apartat 3 anterior.

Article 41. *Instrument de planificació plurianual*

L'Ajuntament del Papiol elaborarà el corresponent instrument de planificació plurianual amb les places estructurals a estabilitzar, d'acord amb el que estableix l'article 20-Dos-4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.

Article 42. *Compromís de reducció de jornada*

1. En cas que l'Estat disminueixi la jornada laboral dels seus funcionaris, la modificació s'implementarà directament i automàticament al personal inclòs a l'àmbit d'aplicació del present instrument i es procedirà al re-càlcul proporcional de les quantitats especificades a l'article 6.

2. S'assumeix el compromís de continuar negociant, durant la vigència d'aquest conveni, la reducció progressiva de la jornada laboral per assolir, en un futur proper, les 35 hores setmanals.

3. Els pactes de reducció que s'aprovin entre les parts durant la vigència d'aquest instrument es formalitzaran de conformitat amb l'article 5.4.

Article 43. Règim de recursos

1. Les controvèrsies que es puguin produir en el desenvolupament, compliment i/o aplicació del contingut d'aquest document es dirimiran pels procediments administratius i/o judicials que corresponguin en cada supòsit.

2. Pel que fa a la via judicial, atesa la naturalesa conjunta d'aquest instrument jurídic, el qual abasta en el seu àmbit (article 01) tant al personal funcionari com al laboral, serà procedent la jurisdicció contenciosa administrativa o en el seu cas, la social en funció del vincle funcional o laboral de la persona/es afectada/es, llevat de les excepcions que per raó de la matèria concreta estableixi la Llei en favor d'un o d'altre ordre jurisdiccional.

Disposició transitòria única

Les millores retributives derivades d'aquest conveni tindran efectes a partir del dia 1 del mes natural següent a aquell en què sigui aprovat pel Ple municipal.

Disposició final única

1. En el moment de l'entrada en vigor d'aquest Instrument (ARPF i CCPL), restaran en tot cas, derogats i/o sense efecte:

a) L'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2013-2016 publicat per la Resolució de 20/02/2014 del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, on es disposa la seva publicació (BOPB. 31/03/2014) i inscripció al registre (codi conveni núm.08100042132014).

b) El Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Papiol per als anys 2013-2016 publicat per la Resolució de 20/02/2014 del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, on es disposa la seva publicació (BOPB. 31/03/2014) i inscripció al registre (codi conveni núm. 08011422012001).

c) Les addendes i/o annexos relacionats amb els dos instruments de negociació col·lectiva indicats a les lletres anteriors.

2. Queden igualment revocats i sense efecte, tots els acords interpretatius anteriors, el quals hagin perdut el seu objecte (per resultar incorporats al text o per qualsevol altre motiu) i/o que siguin contraris al present Instrument.

3. Un cop aprovat pel Ple municipal i publicat aquest instrument jurídic de naturalesa normativa, les seves determinacions i preceptes, prevaldran respecte d'altres normes municipals anteriors de igual i/o inferior rang.

Barcelona, 10 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada