

RESOLUCIÓ de 10 març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Regulador per la modificació de diversos articles de l'Acord Regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera (codi de conveni 08016262142010)

Vist el text de l'Acord de modificació de diversos articles de l'Acord Regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera subscrit pels representants de l'Ajuntament i pels representants del personal, el dia 12 de juny de 2024 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de modificació de diversos articles de l'Acord Regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera (codi de conveni 08016262142010), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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

PACTE DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DEL TEXT DE LA MODIFICACIÓ DE L'ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL COMUNES DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT D'ESPARRAGUERA

EXP: 1560-8101/2023

Assistents

Per part de la Corporació

Eduard Rivas Mateo
Rogeli Salvador de la Cruz Baldoví
Emmanuel Ortí López

Per la part social

Jordi Térmens López (UGT)
Meritxell Domingo Esquerre (CCOO)
Margarita Nuñez Rodríguez (SPPM)

Reunides les parts esmentades, en data 12 de juny de 2024, en Junta de Govern Local, en la sessió Ordinària núm. 0011-2024, constituïts en Mesa General de Negociadora, i reconeixent-se amb legitimitat i capacitat per la signatura d'aquest acord.

MANIFESTEN

1. L'Ajuntament d'Esparreguera ha portat a terme procés de negociació col·lectiva segons es desprèn de les actes de 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març i 10 d'abril de 2024 de la Mesa General de negociacions.
2. El resultat del mateix és l'acord de modificació de diversos articles de l'Acord Regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera 2015-2018, els quals tenien els següents redactats:

Article 35 *Permís per Mort, Accident, Hospitalització o Malaltia Greu de Familiars*

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.
2. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.
3. Excepcionalment i per motius degudament justificats, el permís serà, en tots dos casos, de sis dies hàbils.
4. S'entendrà que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.
5. Si les necessitats del servei ho permeten, en cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir de forma no continuada dins dels 10 dies hàbils següents a la data de l'alta hospitalària.

Article 35 Bis (no existeix)

Article 41 *Permís per Maternitat*

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.
7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 42 *Permís per Adopció o Acolliment Internacional*

1. El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.
2. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.
3. Els supòsits d'adopció o acolliment, pre-adoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

Article 43 *Permís per Naixement, Adopció o Acolliment per al Progenitor que No Gaudeix del Permís per Maternitat*

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

Article 44 *Permís de Paternitat*

El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 45 *Permís per Lactància*

1. El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.
2. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.
3. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.
4. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

Article 56 *La reducció de la jornada amb la reducció bonificada de les retribucions*

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

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial. En el supòsit que la llicència estigui vinculada a l'acreditació del grau de dependència i aquest grau estigui en tramitació, es podrà atorgar anticipadament,

prèvia declaració responsable de l'empleat o empleada per la qual es compromet a retornar la part bonificada de les retribucions en el supòsit que la resolució del grau de dependència sigui desestimada.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 57 *La Reducció de la Jornada amb Reducció Proporcional de Retribucions*

Sens perjudici del que estableix l'article 56 del present acord, les persones que per raó de guarda legal tenen cura d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Article 74 *Factor de Meritació Variable d'Especial Rellevància*

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix els serveis que s'han de prestar en els dies i horaris que s'indiquen:

- a) Entre les 16.00 hores del dia 5 de gener i les 16.00 hores del 6 de gener.
- b) Entre les 16.00 hores del 23 de juny i les 16.00 hores del 24 de juny.
- c) Entre les 16.00 hores del 24 de desembre i les 16.00 hores del 26 de desembre.
- d) Entre les 16.00 hores del 31 de desembre i les 16.00 hores de l'1 de gener.

2. S'estableix en un import fix de 10€ per hora efectivament treballada.

Article 76 *Factor de meritació variable de festivitat*

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix el personal que presta la seva jornada ordinària en dies festius oficials, a excepció de la Policia Local.

2. S'estableix en un import fix de 2,57€ per hora efectivament treballada

Article 77.3 *Conceptualització de la Situació de Disponibilitat*

2. El càlcul d'aquest factor serà proporcional als dies efectius de serveis prestats per cada empleat, sense que es comptabilitzin en el descompte els dies de baixa derivats d'incapacitat temporal per contingències professionals, hospitalització o intervenció quirúrgica.

Article 79 *Factor de Meritació Variable de Disponibilitat per Períodes Específics* (...)

3. La disponibilitat per períodes específics està subjecta a les següents regles:

a) Que la situació de disponibilitat sigui acceptada de forma expressa, i voluntària per l'empleat/da, inclosa a l'informe anual previ del responsable del servei. La situació de disponibilitat no podrà modificar-se unilateralment per part de l'empleat/da al llarg de l'any natural, llevat de causa justificada que s'apreciarà pel cap del servei que es tracti.

Article 80 *Factor de Meritació Variable de Disponibilitat Especial*

4. Personal del Servei de Comunicació: S'estableix en 210 € fixos mensuals la disponibilitat especial associada als llocs de treball de categories A2 adscrits al Servei de Comunicació per adaptar-se a toms de guàrdia rotatius que han de realitzar més enllà de la seva jornada laboral per tal d'assegurar la cobertura informativa de forma permanent, inclosos els caps de setmana i festius, i assumir la difusió a través dels canals institucionals i els mitjans de comunicació municipals.

Aquest concepte queda integrat al complement específic, i s'abonarà a les nòmines mensuals, quedant subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'estat de cada exercici

5. Que la modificació dels mateixos entrarà en vigor a partir de 1 de juliol de 2024.

6. En data 27 de maig de 2024 la Cap del Servei de Recursos Humans emet informe favorable respecte de l'acordat per la Mesa General de Negociacions de l'Ajuntament d'Esparreguera.

Fonaments de Dret

1. Article 37 i 38 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que aquesta qüestió es matèria objecte de negociació entre les administracions Públiques i la representació del personal al seu servei.
2. L'Acord regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públic de l'Ajuntament d'Esparreguera 2015-2018.
3. L'informe tècnic emès per la Cap del Servei de Recursos Humans de data 27 de maig de 2024.
4. La competència en la matèria és del Ple de la Corporació, en virtut de les previsions dels articles 22.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, i el seu homòleg 52.2 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril. No obstant, aquest la delega en la Junta de Govern Local, mitjançant acord de Ple de data 24 d'abril de 2024, publicat en el BOP en data 2 de maig de 2024 CVE 202410083437.

ACORDEN

Primer: Aprovar la modificació dels articles següents de l'Acord regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera 2015-2018, aprovats pel procés de negociació que se'n deriva de la Mesa General de Negociació dels dies 28 de novembre i 18 de desembre de 2023, 6 de febrer, 1 de març, 10 i 30 d'abril de 2024, en els següents termes:

Article 35 Permís per Mort, Accident o Malaltia Greu, Hospitalització o Intervenció Quirúrgica sense Hospitalització que Necessiti Repòs Domiciliari

1. El permís d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona sol·licitant i que requereixi cura efectiva d'aquella, podrà tenir una durada d'un màxim de cinc dies hàbils.
2. El permís d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari d'un familiar dins al segon grau de consanguinitat o afinitat podrà tenir una durada d'un màxim de quatre dies hàbils.
3. Podrà ser ampliat, en cas que sigui necessari, en un cinquè dia hàbil de permís en el supòsit que la persona sol·licitant ostenti la vinculació jurídica amb l'Ajuntament de personal laboral.
4. El permís per mort d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.
5. El permís per mort d'un familiar dins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de com a màxim dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.
6. Excepcionalment i per motius degudament justificats, el permís serà, en tots dos casos, de sis dies hàbils.
7. Si les necessitats, degudament justificades, del servei ho permeten, en cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir de forma no continuada dins dels 10 dies hàbils següents a la data de l'alta hospitalària.

Article 35 Bis *Permís per Absentar-se del Treball per Causa de Força Major*

1. Aquest permís només serà aplicable al personal laboral.
2. La causa de força major que justifica l'absència al lloc de treball ha de ser per qualsevol motiu familiar urgent, i per tant immediat, relacionats amb familiars o persones convivents, i només en cas de malaltia o accident i a més sigui indispensable la presència de la persona sol·licitant.
3. Aquest permís serà pel temps indispensable per l'atenció directa a familiars o persones convivents i com a màxim per un temps de 4 dies laborals anuals, aquest permís també es podrà gaudir per hores, amb un màxim de 30 hores.

Article 41 *Permís per Naixement per la Mare Biològica*

1. Té 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'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per cadascun dels progenitors.

No obstant, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís. En el cas que ambdós progenitors treballin i una vegada passades les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme a voluntat d'aquests, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill/a tingui dotze mesos. En el cas de gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

2. En aquest cas el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare biològica que aquest terme també inclou a les persones trans gestants.

3. En els supòsits de mort del fill/a, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

4. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior al part. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i resolt per l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

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

8. A efectes del que disposa en aquest article, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

Article 42 Permís per Adopció, per Guarda amb Finalitats d'Adopció, o Acolliment, tan Temporal com Permanent

1. Té una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa 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 fins d'adopció o acolliment.

2. En el cas que ambdós progenitors treballin i una vegada passades les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme de manera interrompuda i exercir-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 /a, o bé, des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas de gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

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

4. El còmput del termini es compta a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

5. En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

6. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i resolt per l'òrgan competent per a la concessió del permís. El permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

8. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant permanent com temporal, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

10. Els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant permanent com temporal, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment temporal haurà de tenir una durada no inferior a un any.

Articles 43 i 44 Permís del Progenitor Diferent de la Mare Biològica per Naixement, Guarda amb fins Adopció, Acolliment o Adopció d'un Fill/a

1. Tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més, una per cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

2. Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes e immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3. En el cas que ambdós progenitors treballin i passades les sis primeres setmanes, el termini de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme de manera interrompuda dins dels dotze mesos a comptar o bé des del naixement del fill/a, o bé des de la resolució per la que es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment. En el cas de gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís de com a mínim quinze dies i es realitzarà per setmanes complertes.

4. En el cas que s'opti pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze, si el mateix hagués sol·licitat gaudir del permís per lactància per jornades completes de l'article 45, serà a la finalització d'aquest període quan donarà lloc a l'inici del còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent a la mare biològica.

5. En els supòsits de mort del fill/a, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot sol·licitar per fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, tenint en compte les necessitats del servei, només a partir de la sisena setmana posterior al part. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix de que les necessitats del servei ho permetin, mitjançant informe del servei motivat, i resolt per l'òrgan competent per a la concessió del permís.

El permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

7. Durant el gaudi d'aquest permís, i una vegada passades 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.

8. A efectes de l'establert en aquest article, el terme mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

Article 45 Permís per Lactància d'un Fill o Filla Menor de Dotze Mesos

1. Tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora al inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

2. Aquest permís és un dret individual dels funcionaris, sense que el mateix es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

3. Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

4. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

Article 56 La Reducció de la Jornada per Raons de Guarda Legal

1. Quan el personal tingui la cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions corresponents.

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

Article 57 *La Reducció de la Jornada per Atendre la Cura d'un Familiar de Primer Grau*

1. El personal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retributiu, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
2. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció de jornada es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 74 *Factor de meritació variable d'especial rellevància*

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix els serveis que s'han de prestar en els dies i horaris que s'indiquen:
 - a) Entre les 16.00 hores del dia 5 de gener i les 24.00 hores del 6 de gener.
 - b) Entre les 16.00 hores del 23 de juny i les 24.00 hores del 24 de juny.
 - c) Entre les 16.00 hores del 24 de desembre i les 24.00 hores del 26 de desembre.
 - d) Entre les 16.00 hores del 31 de desembre i les 24.00 hores de l'1 de gener.
 - e) Festa major d'hivern entre les 16.00 hores de divendres a les 24.00 hores de diumenge.
 - f) Festa major d'estiu entre les 16.00 hores de divendres a les 24.00 hores de dilluns.

2. S'estableix en un import fix de 11,74€ per hora efectivament treballada, amb els increments que estableixi la LPGE.

Article 76 *Factor de Meritació Variable de Festivitat*

1. Aquest factor, de meritació variable, retribueix el personal que presta la seva jornada ordinària en dies festius oficials i caps de setmana, a excepció de la Policia Local.
2. S'estableix en un import fix de 3,03€ per hora efectivament treballada, amb els increments que estableixi la LPGE.

Article 77 *Conceptualització de la Situació de Disponibilitat* (...)

1. (suprimit)

Article 79 *Factor de Meritació Variable de Disponibilitat per Períodes Específics*

(...)

3. La disponibilitat per períodes específics està subjecta a les següents regles:
 - a) Que la situació de disponibilitat sigui acceptada de forma expressa, i voluntària per l'empleat/da, a l'inici de la utilització de la disponibilitat. La situació de disponibilitat no podrà modificar-se unilateralment per part de l'empleat/da al llarg de l'any natural, llevat de causa justificada que s'apreciarà pel cap del servei que es tracti.

Article 80 *Factor de Meritació Variable de Disponibilitat Especial* (...)

4. Personal del Servei de Comunicació: S'estableix en 35 € fixos mensuals, els quals retribueixen el fet d'estar disponibles als torns de guàrdia rotatius, i 184,57 € fixos mensuals, els quals retribueixen l'especial dedicació associada als llocs de treball de categories A1/A2 adscrits al Servei de Comunicació. Les hores màximes que es podran realitzar sota el concepte d'especial dedicació no podran sobrepassar les 90 hores anuals per persona treballadora.

El factor d'especial dedicació atribuït als llocs de treball de categories A1/A2 adscrits al Servei de Comunicació s'aplica per tal d'assegurar la cobertura informativa de forma permanent, inclosos els caps de setmana i festius, i assumir la difusió a través dels canals institucionals i els mitjans de comunicació municipals, que han de realitzar més enllà de la seva jornada laboral.

El temps de treball efectuat per causa d'aquesta especial dedicació serà compensat amb temps de descans equivalent, durant el mes posterior a la seva realització, amb la següent regulació:

- Podrà gaudir-se un màxim de 3,5 hores a l'inici o al final de la jornada laboral, sempre que es compleixi amb el descans entre jornades.
- La quantitat d'hores s'haurà de sol·licitar pel portal de l'empleat i haurà de ser aprovada per la persona responsable del servei.
- El permís atorgat podrà ser revocat per causes sobrevingudes degudament motivades, si el servei requereix la prestació de tots els seus efectius.
- Aquestes hores no es podran acumular amb altres permisos.
- El gaudiment d'aquestes hores no es podrà fer servir per deixar de prestar el servei durant la totalitat d'una jornada laboral.

En el cas que una activitat programa sigui anul·lada es computarà com a mínim una hora de temps efectiu de treball, sempre que s'hagi produït el desplaçament fins al lloc on calgui realitzar la cobertura informativa.

No tenen la conceptualització d'especial dedicació els serveis extraordinaris efectuats fora de la jornada de treball, és a dir, aquells que s'han de realitzar de manera sobrevinguda.

Aquest factor és compatible amb els altres factors, com el de nocturnitat o el de festivitat, o especial rellevància.

Aquest concepte queda integrat al complement específic, i s'abonarà a les nòmines mensuals, quedant subjecte als increments salarials anuals assenyalats a la llei de pressupostos de l'estat de cada exercici.

Segon. Aprovar la refosa de l'Acord regulador de les condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera 2015-2018 inclosa a l'expedient administratiu electrònic.

Tercer: Aprovar la data d'efecte a 1 de juliol de 2024.

Quart. Comunicar el present acord a l'Oficina Pública competent, als efectes previstos per l'article 38.6 del Reial Decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Delegar en l'empleada municipal, Eva Rodríguez Mateo, la facultat de sol·licitar la inscripció al registre d'acords col·lectius del Departament d'Empresa i Treball del text de la modificació acordat.

Cinquè. Comunicar el present acord a la Junta de Personal i al Comitè d'empresa i publicar-ho a la intranet municipal pel seu coneixement al personal.

Contra aquesta resolució, que posa fi a la via administrativa, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent de la seva notificació.

Alternativament i de forma potestativa, es pot interposar recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha dictat, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent de la seva notificació.

Barcelona, 10 de març de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada