



RESOLUCIÓ 10 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Bagà (codi de conveni núm. 08100812142024).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Bagà, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 12 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 mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Bagà (codi de conveni núm. 08100812142024) 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 / CONVENI COL·LECTIU DE LES CONDICIONS DE TREBALL DE LES EMPLEADES I EMPLEATS PÚBLICS AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE BAGÀ

Capítol I

Disposicions Generals i Àmbit d'Aplicació

Article 1. Àmbit Personal i Funcional

Aquest Acord / Conveni és d'aplicació i afecta a tot el personal que amb relació jurídic-laboral, presta els seus serveis a l'Ajuntament de Bagà.

1. El present Conveni col·lectiu afecta els treballadors de l'Ajuntament de Bagà integrats en la seva plantilla de personal laboral.
2. Resten expressament exclosos de l'àmbit personal d'aquest Conveni:
 - a) El personal eventual de confiança i assessorament especial. En aquests casos serà d'aplicació, per analogia el Règim de condicions de treball propi dels empleats públics, d'acord amb les seves condicions.
 - b) El personal que sigui contractat per adscrits a plans d'ocupació, formació o similars convocats per l'Administració estatal, autonòmica, provincial o municipal, a càrrec de fons propis o mitjançant subvencions.
3. Aquest Acord / Conveni també serà d'aplicació per al personal de les empreses i organismes autònoms de titularitat municipal que actualment estiguin adherides al mateix en els temes que s'hagin acordat, i a les que així ho acordin mitjançant els procediments corresponents.

Article 2. Àmbit Temporal

Aquest Acord / Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2024, llevat aquelles disposicions del text articulat que expressament estableixin el contrari.

Aquest Acord / Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia que s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de 2 mesos respecte al venciment del termini inicial o si s'escau, el del venciment de la respectiva pròrroga.

Un cop denunciat aquest Acord / Conveni, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa la normativa d'aplicació, i el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor mentre no se n'acordi un de nou.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora respondrà a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari de pla de negociació.

Article 3. *Efectes i Clàusula de Garantia*

1. Les condicions econòmiques de qualsevol tipus acordades en aquest Acord / Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Bagà, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

2. Es respectaran Ad Personam, en tot cas, les situacions personals consolidades mitjançant qualsevol acord, contracte o disposició que no vulneri l'Ordenament Jurídic, que resultin més beneficioses que les derivades de les estipulacions d'aquest Acord / Conveni.

3. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaldre sobre el que aquí s'estableix.

Article 4. *Comissió Mixta Paritària*

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Acord / Conveni, es constituirà la Comissió Mixta Paritària pel seguiment i interpretació del mateix, que estarà formada pel mateix nombre de representants designats per l'Administració i designats per les organitzacions sindicals, 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels treballadors entre ells els delegats de personal, a més dels assessors que cadascuna de les parts cregui adient, i elaborarà el seu Reglament de funcionament.

- Les seves funcions seran les següents:

— Interpretació autèntica del text de l'Acord / Conveni, d'acord amb la seva aplicació pràctica.

— Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la seva decisió, respecte a qualsevol condició establerta en el Conveni.

— Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral medidora o conciliadora.

— Vigilància del compliment del que s'ha pactat en l'Acord / Conveni.

— Negociació de la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

— Denúncia de l'incompliment de l'Acord / Conveni.

— Toles les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia de l'Acord o que estiguin establertes en el seu text o qualsevol altre que, si s'escau, li pugui ser atribuïda a l'empara de disposició que en un futur es promulguin.

La Comissió Mixta Paritària podrà acordar la constitució de meses específiques, amb caràcter de paritat, per tractar temes sectorials que afectin un o diversos col·lectius.

Els membres de la Comissió Mixta Paritària disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament; no es computa en el crèdit horari a què fa referència l'article 38.

Article 5. *Norma Supletòria*

Per a tot el que no es preveu ni es regula en aquest Acord / Conveni, s'aplicaran les disposicions vigents en cada moment, així mateix, qualsevol normativa o llei laboral més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència, serà d'immediata aplicació al personal laboral.

En cas de desavinença, les parts se sotmetran a la mediació o resolució del Consorci d'Estudis Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

Capítol II

Secció I

Organització i Condicions de Treball

Article 6. *Organització de Treball*

L'organització del treball, és competència de l'Ajuntament de Bagà per mitjà dels seus òrgans de Govern i Direcció, sense perjudici i els drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord / Conveni reconeixen als representants dels empleats públics.

Article 7. *Discussió Pressupostaris i Oferta d'Ocupació Anual*

Els Delegats de personal i les centrals sindicals representatives rebran els criteris en base als quals es confeccionarà el projecte del pressupost del capítol I, amb el temps prudencial necessari per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal de la corporació, perquè puguin ser tingudes en compte, abans de l'aprovació del Pressupost de la corporació.

La plantilla serà la que en cada moment sigui adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació, sense perjudici de la creació d'oportunitats per a la promoció interna.

Secció II

Jornada, Horari i Calendari Laboral

Article 8. *Jornada Laboral i Horari*

- Dedicació

La dedicació és l'amplitud de la jornada laboral, expressada en hores de treball. Com a criteri general, qualsevol lloc de treball tindrà assignada una dedicació ordinària. Té consideració de jornada ordinària la jornada de referència que marqui la normativa vigent, actualment 37 hores i 30 minuts de mitjana setmanal en còmput anual.

- Règim horari

El règim horari és la distribució del temps de treball en el calendari.

Té la consideració d'ordinari un règim horari regular i diürn, distribuït de dilluns a divendres, en jornada intensiva o partida.

Tenen la consideració d'especials els règims horaris que es distribueixen de forma regular o irregular al llarg dels 7 dies de la setmana, aquells que estan subjectes a règim de torns o en horari nocturn.

L'assignació d'un règim horari especial s'haurà de justificar per les característiques funcionals i de prestació del servei públic d'un determinat lloc de treball.

Els treballadors de la brigada, mantindran el seu horari de jornada intensiva de 07:30 hores a 15:00 hores. Els treballadors de nova incorporació, podran fer jornada partida o de tarda si les necessitats del servei així ho requerissin.

No podran haver-hi més de 7 dies consecutius de treball, i hi haurà d'haver, com a mínim, 2 dies consecutius de festa, així com un descans de 12 hores continuades entre jornades, llevat de casos molt excepcionals que hagin estat acordats amb els/les representants dels/de les treballadors/es.

Les hores treballades en horari festiu o nocturn es remuneraran d'acord amb els factors corresponents.

La variabilitat dels horaris assignats únicament podran ésser modificats en casos d'excepcionalitat i emergència, prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es.

El règim horari podrà ésser objecte de variació per aquells llocs de treball i categories professionals que així ho permetin en funció del servei afectat, a consideració de l'Ajuntament, amb l'objectiu d'establir, si s'escau, un règim de jornada intensiva.

- Calendari laboral

S'establiran calendaris propis amb caràcter anual que hauran d'ésser negociats i quedaran fixats abans del 31 de març.

Article 9. *Reserves*

S'entén per reserva el temps que romangui el treballador en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i durant el període comprés des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui presentar-se a l'Ajuntament o al lloc que se li indiqui en el temps més breu possible per treballar en una avaria, emergència o altres necessitats o contingències del servei. Per a la seva ràpida localització, l'Ajuntament facilitarà al treballador un telèfon mòbil.

Quan un servei determinat requereixi de forma transitòria o permanent pel seu correcte funcionament, l'establiment de situacions de reserva respecte del personal adscrit, aquestes s'assignaran principalment en atenció a l'ofertament voluntari del treballador/es interessats en funció de les necessitats del servei, i en cas que no sigui possible l'assignació per aquest sistema o que resulti insuficient, s'establirà un règim de reserva rotatori de tot o part del personal, amb caràcter obligatori.

Les quantitats que percebrà el treballador en aquests casos seran les següents:

- Any 2023 i 2024, 50€ bruts per setmana de reserva.
- Pels anys successius, es pactarà, si s'escau, el seu valor.

Article 10. *Descans Diari*

Es reconeix a tot el personal la facultat de disposar de 30 minuts per l'esmorzar, berenar o sopar.

S'establiran 3 pauses de 10 minuts al llarg de la jornada laboral per als llocs de treball que requereixin una atenció continuada a pantalles i terminals d'ordinador. Correspondrà al Servei de Salut i Riscos Laborals la determinació d'aquests llocs de treball.

El personal resta obligat a fer servir el sistema de control d'horari en totes les sortides i entrades que es produeixin.

Article 11. *Flexibilitat Horària*

Aquells treballadors que tinguin a càrrec seu fills menors de 12 anys, podran gaudir d'una flexibilitat d'entrada i sortida de caràcter voluntari i individualitzada prèvia petició amb antelació i sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei fins a 60 minuts anteriors i posteriors a l'hora fixada com de l'inici i finalització de la jornada, no obstant aquesta flexibilitat horària podrà ésser igualment atorgada a la resta de treballadors/es que així ho sol·licitin amb atenció en cada cas a les circumstàncies personals que la motivin als efectes del seu atorgament o denegació.

El personal que ja ho té concedit a data d'efectes d'entrada en vigor d'aquest Conveni, se li mantindrà aquesta flexibilitat horària.

Article 12. *Baixes*

En cas de malaltia comuna o accident laboral tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni tindran un complement retributiu que abasti fins al 100% de les seves retribucions fixes des del primer dia d'incapacitació temporal i fins al dia que finalitzi l'obligació de pagament delegat o l'obligació de mantenir en alta i de cotitzar a la Seguretat Social per part d'aquest Ajuntament pel subsidi d'incapacitat temporal.

Secció III

Vacances, Llicències i Permisos

Article 13. *Permisos*

- Dies de permís per assumptes personals

El personal disposarà de 6 dies de permís per assumptes personals que es gaudiran dins del període comprès entre l'1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

Excepte en cas d'urgència, els dies d'assumptes personals es comunicaran amb una antelació mínima de 3 dies.

La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies efectivament treballats.

En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de llicència o permís, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment, es donarà audiència a l'interessat si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors/es en cas de disconformitat.

D'acord amb la normativa de confecció de calendaris laborals aplicables a les entitats locals, els calendaris incorporaran 2 dies de permís, de naturalesa similar als dies d'assumptes particulars, quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

Sense perjudici del que estableix aquest apartat, el personal tindrà dret a 2 dies d'assumptes personals addicionals en complir el 6è trienni. Aquest dret s'incrementa en 1 dia addicional per cada trienni complet a partir del 8è trienni.

- Dies de permís per conciliació laboral

S'estableix un permís de conciliació de la vida familiar i laboral d'acord amb el que disposa l'article 48 apartat J del TREBEP, equivalent a 1 dia, el gaudiment del qual es podrà fraccionar en períodes d'una hora. Aquest permís s'haurà de gaudir dins l'any natural o fins al 31 de gener de l'any següent.

Article 14. *Vacances*

Tot el personal gaudirà de 22 dies hàbils de vacances retribuïdes a l'any.

En el cas que la normativa modifiqui aquest nombre, caldrà estar al que aquesta determini.

Els treballadors/es de l'Escola Bressol tindran 30 dies naturals de vacances.

La realització de les vacances haurà de ser preferiblement entre l'1 de juny i el 30 de setembre, exceptuant els treballadors de la brigada per casuística del servei.

L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. No es podrà acordar el traspàs i l'acumulació de vacances d'un any per l'altre. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat almenys amb 3 mesos d'antelació.

Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu el treballador/a no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es computarà la part proporcional corresponent: 2,5 dies per mes treballat. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que ho sol·licitin, amb un màxim de 23 dies laborables.

En el cas que hi hagi una situació especial, derivada de motius personals del/de la treballador/a o de necessitats del servei que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes, prèvia petició raonada per escrit per part del/de la treballador/a sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap de la dependència o servei.

Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència de maternitat i les podrà gaudir una vegada torni a estar en situació laboral.

En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador/a. Un cop produïda l'alta del treballador/a es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, segons la disponibilitat del servei dins l'any natural. Quan estant de vacances, es produeixi alguna d'aquestes situacions: defunció, naixement, intervenció quirúrgica o hospitalització d'un familiar de 1r grau, es perllongaran les vacances pel termini que hagin estat interrompudes.

En cas que l'Ajuntament per necessitat del servei, modifiqui la data de gaudi de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què s'abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin ocasionat prèvia presentació de documents justificatius d'aquest.

Les vacances s'hauran d'agafar amb un màxim de 3 períodes i amb un mínim de 7 dies naturals cada període.

- Vacances addicionals per antiguitat

En el supòsit d'haver-se complert a l'Ajuntament de Bagà els anys d'antiguitat que s'indiquen, es tindrà dret al següent nombre de dies addicionals de vacances anuals:

- 15 anys de servei: 1 dia addicional.
- 20 anys de servei: 2 dies addicionals.
- 25 anys de servei: 3 dies addicionals.
- 30 anys o més de serveis: 4 dies addicionals.

Aquest dret es farà efectiu a partir del dia següent al compliment de l'antiguitat relacionada. Taula normativa estatal.

Els dies addicionals de vacances per antiguitat seran acumulables entre si.

Article 15. *Llicències i Permisos Retribuïts*

El personal de l'Ajuntament de Bagà avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyalen a continuació:

1. Permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella

Aquest permís tindrà una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data de casament o inici de convivència. El personal que gaudeixi del permís per inici de convivència de les unions estables de parella, no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona. Aquest permís pot acumular-se al període de vacances.

2. Permís per raó de defunció, hospitalització, intervenció quirúrgica, accident o malaltia greu de familiar

Per familiar de fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat serà de 3 dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa comarca del centre de treball i 5 dies laborables quan es produeixi en una comarca diferent.

Per a familiars de fins al 2n grau de consanguinitat i afinitat serà de 2 dies laborables quan el succés es produeixi a la mateixa comarca del centre de treball i de 4 dies laborables quan es produeixi en una comarca diferent.

Aquest permís es farà extensible als casos de cirurgia sense hospitalització que requereixin atenció postoperatoria en el domicili o repòs domiciliari quan afecti els familiars relacionats anteriorment.

Aquest permís iniciarà el seu gaudi el 1r dia laboral després del fet causant.

Excepte en cas de defunció, en què el gaudiment ha de ser forçosament durant els dies següents al fet causant, els dies es podran gaudir dintre de les 2 primeres setmanes després de la data d'accident, malaltia greu, hospitalització o la intervenció quirúrgica, de forma continuada o fraccionada a decidir pel treballador/a, per aquest motiu, no és necessari demanar el permís el 1r dia del fet causant. L'alta hospitalària no suposarà la finalització del permís si no hi ha alta mèdica i el familiar segueix en repòs domiciliari o postoperatori domiciliari.

En el cas de defunció de familiar fins a 3r grau, el permís serà d'1 dia per a poder assistir al funeral.

3. Permís per trasllat a domicili

- 1 dia, si és dins la mateixa localitat de residència.
- 2 dies, si el canvi de localitat és dins la mateixa comarca de residència.
- 3 dies, si el canvi de localitat és fora de la comarca de residència o canvi de localitat de residència que impliqui canvi de comarca.

4. Permís per a realitzar exàmens

Per realitzar exàmens, altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

Per realitzar proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'Ajuntament de Bagà, també els dies durant els quals tenen lloc.

5. Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal

Durant el temps indispensable per al seu compliment.

Es considera, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representants i/o el seu incompliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial i s'ha de realitzar necessàriament dins la jornada laboral.

6. Per visita mèdica pròpia

Les absències derivades de consulta, prova o tractament mèdic, del Sistema Públic de Salut o privat, així com el temps de desplaçament per anar i tornar del lloc de treball, serà considerat temps efectiu de treball per un màxim de 4 hores. El temps superior a aquestes 4 hores, tindran caràcter de flexibilitat horària recuperable. Cal acreditar el seu gaudiment d'acord amb el procediment que s'estableixi a tal efecte.

7. Permís per visita mèdica familiar 1r grau

Permís per acompanyar a familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat a consulta, prova o tractament mèdic del Sistema Públic de Salut o privat. Podrà gaudir-se en fraccions mínimes de 30 minuts, amb caràcter no recuperable i amb un límit de 22,5 hores anuals. El permís inclou el temps necessari per visita mèdica i desplaçament i cal acreditar el seu gaudiment d'acord amb el procediment que s'estableixi a tals afectes.

8. Per atendre fills discapacitats, en el sentit d'assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport

Els progenitors amb fills/es discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a les reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, incloses aquelles amb finalitat psicopedagògiques, de logopeda o amb el centre d'atenció especial o

d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla. La durada s'entén el temps necessari per realitzar-lo, que poden ser unes hores o un dia sencer.

9. Permisos per raó d'embaràs, naixement, adopció, acolliment, guarda amb finalitat d'adopció o lactància

a) Permís per naixement per a la mare biològica

Tindrà una durada de 16 setmanes, de les quals, les 6 immediates posteriors al part seran en tot cas descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'aplicarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat de fill o filla i per cada fill o filla a partir del 2n, en el supòsit de part múltiple, 1 setmana per cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat, o si s'escau, de la part que resti de permís.

En cas que tots dos progenitors treballin, i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es podrà dur a terme a voluntat d'aquells, de manera ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla faci 12 mesos.

En cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes complertes.

Aquest permís es gaudirà a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altre causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís, no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Es valorarà també i a petició prèvia del treballador/a, la modificació del seu lloc de treball, d'acord amb el servei i amb informe favorable de la unitat de prevenció.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos i formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment

Tant sigui temporal com permanent, tindrà una durada de 16 setmanes; 6 setmanes s'han de gaudir 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 finalitat d'adopció o acolliment.

En cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís es podrà dur a terme de manera interrompuda i exercitant-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant dins dels 12 mesos a comptar, o bé des del naixement del fill/a, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

En el cas del gaudi interromput, es requerirà, per cada període de gaudi un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill/a a partir del 2n, en els supòsits d'adopció guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascú dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual 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 completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

Si cal el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, i durant aquest període s'han de percebre exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a 2 mesos previst al paràgraf anterior i per al supòsit que preveu aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix 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.

El supòsit d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent previst en aquest article, seran els que així estableixin el Codi Civil o les Lleis Civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a 1 any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a (absència per paternitat)

Tindrà una durada de 16 setmanes de les quals les 6 immediates posteriors al fet causant seran a tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més, una per a cada progenitor, en el supòsit de discapacitat del fill/a i per cada fill/a partir del 2n en el supòsit 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 resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís el pot distribuir el progenitor que gaudeixi sempre que les 6 primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió judicial de guarda amb fins d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís, es podrà dur a terme de manera interrompuda dins dels 12 mesos a comptar o bé des del naixement del fill/a o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé des de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment.

En el cas del gaudi interromput es requerirà, per cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

En cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana 16 del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest darrer permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill/a menor de 12 mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48 del TREBEP, és a la finalització d'aquest període quan s'inicia el còmput de les 10 setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament, d'acord amb les regles que estableix l'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 estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

En el supòsit de mort del fill/a, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Tanmateix, es valorarà i a petició del treballador/a, la modificació del seu lloc de treball d'acord amb el servei i amb informe favorable de la unitat de prevenció.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les 6 primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos previstos als apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu en tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís, i si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudiment d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determinarà en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats públics que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al lloc de treball en termes i condicions que no resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís d'una hora d'absència per lactància natural o artificial d'un fill/a menor de 12 mesos

Aquest permís es podrà dividir en 2 fraccions de mitja hora, o substituir-se per una reducció de jornada de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en 1 hora a l'inici o final de la jornada.

Aquest permís és un dret individual de l'empleat/da i en cas de no gaudir-lo, no es pot transferir a l'altre/a progenitor/a, adoptant, o persona que exerceixi la guarda o acollida.

Es pot sol·licitar la compactació del permís de lactància en jornades senceres, a gaudir una vegada s'hagi finalitzat el permís per naixement, adopció, guarda o acolliment o el del progenitor diferent de la mare biològica.

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

e) Permís per naixement de fill/a prematur o qualsevol altra causa per la qual aquest/a hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part

En els supòsits de naixement de fill/a prematur o en cas què aquest/a hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, es tindrà dret a:

- Absentar-se de la feina fins a un màxim de 2 hores retribuïdes cada jornada.
- Sol·licitar una reducció de jornada de fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

f) Permís per a la gestió de procediments d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció

Es tindrà dret a un permís pel temps indispensable per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació dels tràmits administratius, informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, en casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció:

S'ha de justificar que la visita no es pot fer fora de l'horari laboral.

També en cas d'adopció es podran absentar de la feina per a tràmits administratius que s'hagin de fer a Catalunya i siguin requerits per l'Administració competent, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada laboral.

g) Permís per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part

Les treballadores embarassades tindran dret a un permís pel temps indispensable per assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, previ avís i justificació de la seva realització durant la jornada laboral.

h) Permís per a empleades en estat de gestació

Permís retribuït per a les dones en estat de gestació a gaudir a partir de la setmana 37 de l'embaràs i fins a data del part. En els supòsits de gestació múltiple, aquest permís es podrà gaudir a partir del 1r dia de la setmana 35 de l'embaràs i fins a la data del part.

i) Permís per dol gestacional

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de gestació, la persona gestant i l'altra progenitora o, en el seu cas, un familiar de dins el 2n grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils per a contribuir a la recuperació del procés de dol, en el marc dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

j) Permís de flexibilitat horària recuperable

Consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat i per reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills/es. Aquest permís pot ser puntual o periòdic.

Article 16. Llicències i Permisos No Retribuïts

El personal funcionari de carrera o laboral fix tindrà dret a sol·licitar les llicències contemplades en aquest article.

Les llicències les farà l'interessat/da, adjuntant-hi els documents acreditatius que s'escaiguin. Totes les sol·licituds de llicència es tramitaran amb una antelació mínima de 15 dies, sempre que sigui possible.

a) Excedència voluntària

El treballador/a amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

El període que el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, en la reserva del seu lloc de treball s'aplicarà allò que en cada moment prevegi l'Estatut dels Treballadors.

b) Excedència voluntària per cura d'un fill/a

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a tindre cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període de durada de la situació d'excedència podrà gaudir-se pel treballador/a de forma fraccionada.

Si 2 o més treballadors/es generessin aquest dret pel mateix subjecte causat, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si escau, es vingués gaudint.

c) Excedència voluntària per cura d'un familiar

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors/es per a atendre a cura d'un familiar fins 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre per si mateix, i no dugui a terme activitat retribuïda.

El període de durada de la situació d'excedència podrà gaudir-se pel treballador/a de forma fraccionada.

Si 2 o més treballadors/es generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Ajuntament podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si escau, es vingués gaudint.

d) Permisos no retribuïts

1. Permís sense retribució per atendre a un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 17. *Reducció de Jornada*

Les reduccions de jornades establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini de reducció.

Es podran compactar les hores de reducció de jornada que regula aquest article per gaudir-les en jornades senceres de treball sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Aquest règim retributiu no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la Normativa de la Funció Pública.

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

a) Reducció a un terç o la meitat de la jornada amb dret al 80% o 60% de les retribucions

- Per tenir la cura directa d'un infant de menys de 8 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir cura d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir a càrrec seu directament un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% que li impedeix ser autònom o que requereix una dedicació o atenció especial.
- Les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.
- El treballador haurà de preavisar a l'Ajuntament amb 15 dies d'antelació a la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

b) Reducció de jornada per violència de gènere

Es podrà reduir la jornada, amb disminució proporcional de la retribució o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació d'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, a les víctimes de violència de gènere sobre la dona.

c) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions per cura d'un fill/a fins a 12 anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona discapacitada

Quan per raons de guarda legal es tingui cura directa d'un infant fins a 12 anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona discapacitada que no desenvolupa una activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de jornada amb la disminució proporcional de retribucions.

Tindran el mateix dret per fer-se càrrec de la cura directa d'un familiar, fins a 2n grau, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

Capítol III Disposicions Econòmiques

Article 18. *Increment Retributiu*

Els increments retributius que percebrà tot el personal laboral afectat per aquest Conveni serà l'establert per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, la resta de normativa aplicable i l'Acord de Condicions del personal funcionari i el Conveni col·lectiu del personal laboral.

Article 19. *Règim Retributiu*

El personal afectat per aquest Conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent, en funció de la realització d'un catàleg de llocs de treball que permeti racionalitzar l'estructura de treball i règim retributiu. En aquest sentit, el personal laboral manté l'estructura retributiva equiparada als funcionaris, aplicant-se el mateix règim en tot el que sigui compatible, inclòs en el sistema de reconeixement i retribució de l'antiguitat, retribuït a través dels triennis.

- L'estructura de la retribució

Les retribucions dels empleats públics tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

1. Retribucions bàsiques

Són retribucions bàsiques el sou, les pagues extres i els triennis.

2. Sou

És la quantia que es correspon al grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C), i si s'escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.

a) Triennis

Consistents en una quantia que es fixa a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada 3 anys de servei.

b) Pagues extraordinàries

Seràn dues l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritaren en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació.

El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al Règim Retributiu dels Funcionaris de l'Administració Local i el pagament es farà efectiu en nòmines de juny i desembre.

3. Retribucions complementàries

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

a) Complement de destinació

Retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixe per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball, dels 30 existents a la Normativa sobre Funció Pública.

La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any. L'assignació a cada lloc de treball del nivell de destinació es realitzarà d'acord amb els intervals màxims i mínims establerts per a cada grup de titulació que fixa els requisits del lloc de treball, d'acord amb la taula següent:

Grup	Nivell CD
Grup A1	22 a 30
Grup A2	18 a 26
Grup C1	14 a 22
Grup C2	12 a 18
Ap	10 a 14

Aquests intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent al lloc base de cada grup professional i el nivell màxim factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

b) Complement específic

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

Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació de lloc de treball.

Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent: prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc., per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

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

c) Complement de productivitat

Té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza l'Alcaldia anualment.

d) Hores extraordinàries i serveis extraordinaris

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada laboral normal de treball. Té consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord / Conveni,

realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran tal com es determina a l'article 22 d'aquest mateix Acord / Conveni.

Article 20. *Nomina Mensual*

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la corporació serà l'últim dia de cada mes.

Article 21. *Pagues Extraordinàries*

A tot el personal de l'Ajuntament de Bagà se li abonaran 2 pagues extraordinàries, equivalents al 100% de les retribucions, que es faran efectives el 15 de juny i el 15 de desembre, tal com marca l'article 19 apartat b) d'aquest Acord / Conveni.

Article 22. *Treballs Extraordinaris*

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en cap cas no hauran de ser freqüents ni habituals. Només l'Alcalde i els regidors en situacions excepcionals i justificades en podran autoritzar la realització.

Les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzats, quedaran reflectits en un banc d'hores que s'aniran compensant al llarg de l'any d'acord amb les necessitats del servei i el següent barem de compensació d'hores:

- L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1,5 hores de descans en horari diürn i de 2 hores en horari nocturn.
- L'hora extra efectuada en dia festiu (dissabte, diumenges i festius) o nocturna (entre les 22:00 i les 06:00 hores) es compensarà amb 2'5 hores de descans.

Els delegats dels treballadors, semestralment, tindran coneixement dels treballs extraordinaris efectuats pels treballadors de l'Ajuntament.

Tots els treballs extraordinari es compensaran econòmicament amb preu hora pactat a l'annex 1, incrementat anualment amb l'augment que s'estableixi amb les Lleis dels Pressupostos Generals de l'Estat. En el cas que el treballador ho sol·liciti, la compensació dels treballs extraordinaris, podrà ser en hores compensades.

Article 23. *Nocturnitat i Festivitat*

1. Nocturnitat

El personal al servei de l'Ajuntament de Bagà que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en horari nocturn percebrà una retribució per nocturnitat.

Té la consideració d'horari nocturn, amb caràcter general, el comprés entre les 22:00 hores i les 06:00 hores del matí següent, així com les hores de prolongació de jornada efectuades en aquest horari.

La retribució d'aquest subfactor serà la corresponent a un increment del 30% del preu hora del lloc de treball, deduïts els triennis.

Aquest subfactor és incompatible amb: serveis extraordinaris.

2. Festivitat

El personal al servei de l'Ajuntament de Bagà que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en dia no feiner del calendari oficial, percebrà una retribució per festivitat.

La retribució d'aquest subfactor serà la corresponent a un 40% del preu hora del lloc de treball, deduïts els triennis.

Té la consideració d'horari festiu, el comprés entre les 00:00 i les 24:00 hores del dia marcat com a festiu pel calendari oficial, així com el comprés entre les 24 hores del divendres i les 24 hores del diumenge.

Rebran la consideració d'hores festives i nocturnes, simultàniament, les hores contingudes dintre de l'horari nocturn de la nit anterior al dia festiu. En aquest cas es retribuïran conjuntament i simultàniament els subfactors de nocturnitat i festivitat.

Article 24. *Treballs en Festes Tradicionals*

El personal de l'Ajuntament de Bagà que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en un dels dies festius especials indicats al present article, percebrà un subfactor corresponent a un dels increments percentuals de preu hora del lloc de treball, deduïts triennis, que s'estableix a continuació:

- Quan la realització de la jornada coincideixi en horari diürn, l'increment serà d'un 75%.
- Quan la realització de la jornada coincideixi en horari nocturn, l'increment serà del 100%.

El còmput d'aquest subfactor s'iniciarà a les 00:00 hores del dia festiu especial i finalitzarà a les 24:00 hores del dia festiu especial.

A aquests efectes, es consideraran com a festius especials els següents dies:

- Dia de la Festa Major, 3 d'agost.
- La Fia Falla, 24 de desembre.
- Nadal, 25 de desembre.
- Cap d'Any, 1 de gener.
- Reis, 6 de gener.
- Festa de l'arròs, segon diumenge de febrer.

Article 25. *Dietes i Quilometratge*

El personal que hagi de desplaçar-se per raons de la seva tasca i estigui degudament autoritzat pel Cap de Servei o Regidor/a Delegat, percebrà l'import de les despeses ocasionades per l'autorització de qualsevol mitjà de transport:

1. Transport públic

- Automòbil particular: 0,19€ per quilòmetre.
- Import de pàrquing o parquímetre, justificant-ho a través de tiquet.
- Autopista: segons justificació.

A tots els viatges se li sumaran un 10% més de quilòmetres que els marcats oficialment per les guies o senyalització viària.

2. La justificació de la despesa per viatges originats per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó de serveis i d'altres (cursos, reunions, etc.) realitzats fora de la localitat, s'estimaran per l'import conegut de les despeses.

3. Dietes

Quantitat diària d'acord amb el tiquet presentat per compensar les despeses originades per estada i manutenció per necessitats del servei o formació fora de la residència habitual.

4. Caldrà aportar justificació de la despesa realitzada.

5. El dret a cobrar les dietes estarà condicional a l'horari de la tasca realitzada:

- De 08:00 a 14:00 hores, es percebrà la dieta d'esmorzar.
- De 14:00 a 16:00 hores, es percebrà la dieta per dinar.
- De 19:00 a 21:00 hores, es percebrà la dieta per sopar.

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

Capítol IV **Modalitat d'Accès, Selecció, Provisió de Places i Promoció**

Article 26. *Selecció de Personal*

1. La corporació inclourà dins l'oferta anual d'ocupació les vacants que hi hagi en aquell moment, sempre que la Llei de Pressupostos ho permeti. La modalitat d'accés serà lliure o per promoció interna.
2. El delegat del personal laboral estarà present en els processos de selecció, sense vot, però amb veu; a aquest efecte designarà els representants que actuaran en la selecció.

L'Ajuntament donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Article 27. *Promoció Interna*

Les places vacants i de nova creació, quan sigui possible, es cobriran pel sistema de promoció interna.

El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs o de concurs oposició.

Podran accedir-hi els treballadors/es de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir les condicions que es requereixen i també una antiguitat mínima en la seva categoria de 2 anys.

Sempre que les places ofertes a promoció interna no es cobreixin en la seva totalitat, les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de nou ingrés.

Article 28. *Lliure Accés*

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per personal de nou ingrés. Aquest ingrés s'ha d'adaptar en tots els casos al Reglament del personal al servei de les Entitats locals, aquest Conveni i altra normativa que sigui d'aplicació.

Article 29. *Reingrés d'Accedents Voluntaris*

Els treballadors en excedència que demanin el seu ingrés en el termini legalment previst, tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria entre les que hi hagi en aquell moment en la corporació.

Article 30. *Formació*

El personal de l'Ajuntament té el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

L'Ajuntament de Bagà s'adherirà cada any al Pla Agrupat de Formació Contínua promogut per la Diputació de Barcelona per a les Administracions Locals, s'afavorirà en la mesura del possible la participació del treballador/a en aquests cursos. L'Ajuntament facilitarà al delegat de personal la relació de les accions formatives del Pla Agrupat per tal que els treballadors/es proposin els cursos a realitzar.

S'ha de garantir la formació bàsica per a tothom i la formació per a la promoció i s'ha de promoure i facilitar la participació a altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos i conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o en què l'assistència sigui aconsellable.

La formació que tingui caràcter obligatori o voluntari haurà d'ésser comptada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

Totes les despeses que originin el trasllat i manutenció dels treballadors/res en la seva formació seran reintegrades per la corporació, així com el cost d'inscripció o matriculació, en el cas que el curs no sigui gratuït.

Capítol V Prestacions Socials

Article 31. *Prestecs Reintegrables*

Els treballadors que sol·licitin una bestreta seguiran les normes següents:

- a) No es concedirà cap préstec a la persona que en tingui un de pendent.
- b) El préstec màxim serà de 2 mensualitats de retribucions bàsiques, a retornar en com a màxim 1 any, excepte en casos excepcionals, en què dependrà del criteri de la Comissió Mixta Paritària i de l'Òrgan Municipal competent.
- c) La concessió de la bestreta requerirà l'informe favorable del Comitè dels treballadors o òrgan de representació existent i l'aprovació de la Comissió de Govern i s'abonarà en un termini màxim de 20 dies naturals des de la seva aprovació. S'establiran criteris per garantir l'equitat i igualtat d'oportunitats dels treballadors/es i seran condició necessària la urgència i les especials dificultats del sol·licitant per a la seva concessió.

Article 32. *Assistència Jurídica*

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que la corporació designi segons les circumstàncies concretes que concorrin.

Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la Comissió Mixta Paritària.

Article 33. *Roba de Treball*

L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors/es els estris i la roba necessaris per al desenvolupament del seu treball.

La roba de treball ha de ser utilitzada en cada servei i s'adequarà a la climatologia. La roba d'hivern i estiu tindran una durada d'un any. Amb caràcter general, la roba que com a mínim es distribuirà al personal operari serà la següent:

- Estiu: 2 pantalons, 2 polos, 2 camises màniga curta, 1 caçadora, 1 parell de sabates de seguretat.
- Hivern anualment: 1 jaqueta, 2 pantalons, 1 jersei, 2 camises, 1 parell de sabates de seguretat.
- Bianualment: 1 tovallola, 1 impermeable, 1 anorac, 1 parell de botes d'aigua.

No obstant, el llistat precedent no tindrà caràcter tancat, de manera que la Comissió Paritària realitzarà periòdicament un seguiment de les necessitats reals del personal, adaptant-se en cada moment el lliurament programat en atenció a les mateixes.

Aquesta roba es reposarà quan sigui necessari, sempre que la seva necessitat no es derivi d'un mal ús de les mateixes.

Les dates de lliurament de la roba de treball seran durant el mes d'octubre per a les d'hivern i durant el mes de maig per a les d'estiu.

Article 34. *Ajuts Especials Per a Famílies amb Disminuïts*

El personal de l'Ajuntament de Bagà que tingui a càrrec seu fills/es o familiars fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat amb disminució superior al 33% que convisquin i en depenguin econòmicament, serà beneficiari d'un ajut especial per aquest concepte que es meritara en caràcter mensual.

Les quantitats a percebre, en funció del grau de disminució, seran per l'exercici de 2023 i 2024 les següents:

- Del 33% i fins al 66%: 175€.
- Més del 66%: 230€.

La condició legalment reconeguda de disminuïts/des físics/ques, haurà d'acreditar-se a través dels equips multiprofessionals dependents de la Generalitat de Catalunya.

En cas d'haver-hi una disminució superior al 33% hi ha d'haver una certificació de l'ICASS.

Caldrà acreditar-ne igualment la convivència mitjançant l'aportació del certificat corresponent.

Aquests imports s'actualitzaran anualment segons increment real de l'IPC nacional.

La percepció d'aquests ajuts és incompatible amb la condició, per part del familiar del/la disminuït/ida, de pensionista, en les modalitats contributiva o no, i amb la percepció de qualsevol renda procedent del treball.

En cas de defunció del beneficiari/ària (personal al servei de l'Ajuntament), es continuarà fent efectiu a la representació legal del/de la deficient o a la persona que el/la tingui a càrrec seu, durant 1 any des de la mort del beneficiari, sempre que compleixi amb l'obligació de mantenir-lo/la i educar-lo/la i de prestar-li atenció, la qual cosa s'haurà d'acreditar documentalment.

S'equipararan a la condició de disminució superior al 33% les persones cel·laques.

Article 35. *Compensacions i Ajuts*

a) Compensació per antiguitat

Per tal de reconèixer l'antiguitat dels empleats que provenguin d'altres Administracions Públiques, aquests hauran de justificar la seva antiguitat mitjançant certificació de serveis prestats lliurada per les respectives Administracions de procedència, segons el model normalitzat legalment vigent.

L'Ajuntament reconeixerà compensacions als treballadors/es pel compliment de determinats anys de servei a l'Ajuntament:

- 25 anys de serveis efectius: 30 dies naturals de vacances o 22 dies laborables.

Aquesta compensació es farà efectiva el mes del compliment dels anys de servei. El permís de vacances es podrà gaudir en el termini d'un any natural, a partir del compliment de serveis, excepte el període que correspon per la jubilació que s'haurà de complir abans de la jubilació.

Les compensacions no podran ser demanades amb caràcter retroactiu. Entraran en vigor a partir de l'aprovació d'aquest Acord / Conveni, tenint en compte l'antiguitat del personal en aquesta mateixa data.

La percepció d'aquest premi queda condicionat a què el treballador/a hagi estat objecte de sanció disciplinària dins els 5 anys immediatament anteriors al compliment de l'antiguitat corresponent.

Els períodes d'excedència excepcionalment no computaran a efectes d'antiguitat a l'hora de determinar la percepció d'aquest premi.

b) Ajut oftalmològic

El/la treballadora d'aquest Ajuntament inclòs en aquest Acord / Conveni que durant la seva jornada laboral, es trenqui les ulleres graduades, rebrà un ajut de 250€ de l'import de les noves ulleres.

c) Ajut per naixement o adopció

S'estableix una aportació de 250€ per fill/a. Aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'IPC actualitzat.

Article 36. *Jubilació Anticipada Incentivada*

El personal de l'Ajuntament de Bagà queda subjecte en aquesta matèria a la Normativa Laboral i de Règim General de la Seguretat Social.

Article 37. *Prejubilacions*

L'Ajuntament de Bagà facilitarà als treballadors/es que ho sol·licitin la prejubilació conforme a allò que estableixi la Normativa legal vigent.

Article 38. *Accés a Instal·lacions i Serveis*

- a) En tots els espectacles, esdeveniments, etc., que organitzi directament l'Ajuntament de Bagà, el personal gaudirà d'un 50% de descompte del preu de l'entrada.
- b) El personal de l'Ajuntament de Bagà gaudirà d'un descompte del 50% en el preu d'inscripció a cursos, tallers, etc. organitzats directament per l'Ajuntament de Bagà.
- c) El personal laboral de l'Ajuntament de Bagà gaudirà d'un 50% de descompte en la matrícula dels seus fills/es en l'Escola Bressol municipal. Aquest descompte s'aplicarà també als casos de filiació per adopció o acolliment.

Article 39. *Assegurança de Invalidessa o Mort*

L'Ajuntament contracta una pòlissa d'assegurances d'invalidesa o mort per a tot el personal que pertany a la plantilla de l'Ajuntament de Bagà. Inicialment, la indemnització serà de 60.101,21€ en tots dos casos. Aquesta pòlissa es revalora automàticament cada any segons el mateix percentatge que l'Índex de Preus de Consum oficial.

Els assegurats que vulguin anomenar un beneficiari en concret, ho han de fer personalment i per escrit.

Capítol VI **Garanties Sindicals**

Article 40. *Drets i Facultats Dels Delegats*

Els delegats de personal tindran les següents garanties i facultats:

- Disposaran de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions; podran acumular les hores sindicals si especifiquen qui les cedeix i qui les aprofita (les hores no seran acumulables per a un mateix). Per a qualsevol acte de representació, els delegats estan obligats a comunicar la seva absència del servei amb 48 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. Excepcionalment, podran absentar-se del seu lloc de treball per casos urgents, comunicant-ho prèviament al seu cap immediatament superior i justificant la urgència.
- No es computaran en les 15 hores mensuals les hores de reunions convocades a instància de la corporació municipal o d'assistència a tribunals de selecció de personal.
- Pel que fa als drets de representació dels delegats de personal, s'aplicarà el que disposen la legislació vigent i altres normes legalment aplicables: Estatut dels Treballadors.
- Els treballadors/es podran sol·licitar a través dels delegats la celebració d'assemblees generals quan la importància dels temes ho aconselli, amb la notificació prèvia i la presentació de l'ordre del dia corresponent amb com a mínim 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i seran de com a màxim 6 hores anuals. Els delegats podran cedir les seves hores a altres delegats.

Capítol VII Seguretat i Salut Laboral

Article 41

El personal de l'Ajuntament de Bagà té dret a una protecció eficaç de la seva integritat i a una adequada Política de Seguretat i Salut laboral i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

a) L'Ajuntament de Bagà se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i dels Reglaments i Normes de rang legal que la desenvolupin.

b) L'Ajuntament de Bagà adoptarà totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en la prevenció de riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut del personal de l'Ajuntament.

c) L'Ajuntament tindrà una farmaciola d'urgència degudament equipada tant a les dependències administratives com a les de la brigada, amb mitjans suficients per atendre les primeres atencions.

d) Anualment el personal de l'Ajuntament podrà sotmetre's a una revisió mèdica, de caràcter voluntari gratuït i confidencial, es donarà compte prèviament de les proves a realitzar als delegats sindicals, i els serà lliurada memòria avaluativa que reculli les dades globals sobre l'estat de salut dels treballadors/es. Els resultats individuals de les esmentades proves seran lliurats exclusivament als treballadors/es.

e) L'Ajuntament constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut format per 2 membres, un representant del personal i un representant de la corporació, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament, que tindrà les funcions que li atribueix l'article 38 de la Llei 31/95.

f) Per risc oftalmològic, l'Ajuntament haurà de proporcionar als seus treballadors/es que utilitzin pantalles de visualització de forma periòdica o quan apareguin trastorns que poguessin ser deguts al treball amb dita pantalla, un reconeixement oftalmològic. En cas que es determinés en un d'aquests reconeixements que són necessaris dispositius correctors especials per al treball, l'Ajuntament haurà de proporcionar mesures correctores a tal efecte, ulleres o lentilles graduades o el reemborsament de la despesa de les mateixes feta pel treballador/a, sempre que els reconeixements mèdics demostrin que són necessàries tal com marca la Directiva 90/270/CEE en el seu article 9 apartats 3 i 4.

Capítol VIII Règim Disciplinari

Article 42.

El règim disciplinari dels treballadors/res es regira per les diferents disposicions legals que li siguin d'aplicació.

Capítol IX Disposicions

Disposició Addicional Única

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de l'Estatut dels Treballadors/es, i altres disposicions de caràcter general, que siguin d'aplicació al personal laboral.

Disposició Derogatòria Única

Queden derogats tots el pactes, acords i convenis existents amb anterioritat a la vigència del present Acord / Conveni.

ANNEX 1

PREU HORA DELS TREBALLS EXTRAORDINARIS DE COMPENSACIÓ ECONÒMICA PREVISTA A L'ARTICLE 22

Oficial de segona	
Hora ordinària	11,75 €
Hora festiva	14,10 €
Hora nocturna	17,89 €
Vigilant	
Hora ordinària	11,75 €
Hora festiva	14,10 €
Hora nocturna	17,89 €
Peó de brigada i conserge	
Hora ordinària	11,19 €
Hora festiva	13,42 €
Hora nocturna	17,89 €
Netejadors/es	
Hora ordinària	9,50 €
Hora festiva	11,41 €
Hora nocturna	17,89 €
Administrativa	
Hora ordinària	13,66 €
Hora festiva	16,38 €
Hora nocturna	17,89 €
Auxiliar administrativa	
Hora ordinària	11,75 €
Hora festiva	14,10 €
Hora nocturna	17,89 €
Educador/es	
Hora ordinària	13,66 €
Hora festiva	16,38 €
Mestre Escola Bressol i Escola de Musica	
Hora ordinària	18,92 €
Hora festiva	22,70 €

Barcelona, 10 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada