



RESOLUCIÓ de 11 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'Adhesió de l'Ajuntament de Puig-Reig (codi conveni núm. 08100881022025), a l'Acord Comú de Condicions per als Empleats Públics dels Ens Locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi conveni núm. 79100015072015)

Vist el text de l'Acord d'adhesió de l'Ajuntament de Puig-Reig, a l'Acord Comú de Condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, subscrit pels representants de l'ajuntament i pels representants dels treballadors el dia 24 de gener de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.e) 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 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord d'Adhesió de l'Ajuntament de Puig-Reig (codi conveni núm. 08100881022025) a l'Acord Comú de Condicions per als Empleats Públics dels Ens Locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (codi de conveni núm. 79100015072015), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, 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 DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DE PUIG-REIG PER ADHERIR-SE A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS

Assistents

Per la Part de l'Ajuntament:

Eva Serra Casellas
Antoni Clement Guitart
Josep Parera Traserra
Josep Campos López

Per la part dels Representants dels empleats públics:

Stela Cunill Pérez
Mariona Casellas Mendieta
Daniel Martínez Galera
Pilar Pey Vilanova

Exercint les tasques de secretària Lourdes Anglada Codina

I com assessor dels empleats públics, amb veu però sense vot el representant de CCOO Fran Expósito Abán

Reunides les persones indicades, en data 30 de gener de 2025 en Sessió ordinària a la seu de l'Ajuntament, d'una banda dels representants de l'Ajuntament i d'una altra banda, la representació dels empleats públics, amb motiu de l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (79100015072015)

MANIFESTEN

En data 2 de maig de 2024 es convoca els delegats de personal i de les seccions sindicals per tal de negociar l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants i constituir la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació.

En data 3 de maig de 2024 es constitueix la Mesa general de negociació dels empleats públics de la corporació, i fins el dia 24 de gener de 2025, han tingut lloc diverses reunions, regides pel principi de bona fe en la negociació.

En data 24 de gener de 2025, es signa l'acta final on les parts manifesten la voluntat d'adherir-se a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants així com l'aprovació de cinc annexes:

- Annex I: Oficines i General;
- Annex II: Brigada i Jardineros;
- Annex III: Escola Bressol,
- Annex IV: Escola Municipal de Música i
- Annex V: Vigilants Locals.

S'acorda també designar la Pilar Pey Vilanova com a responsable de la tramesa de la documentació per tal de fer efectiva la inscripció i publicació de l'acord

En la negociació d'aquest acord s'han respectat els drets de l'article 15 b) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i de l'article 4.1.c) del Real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i s'ha complert amb els requisits previstos al Capítol IV de la Llei 7/2007, per la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i el Títol II del RDL 1/1995.

S'han emès els informes corresponents per part de la secretaria i de la intervenció i per part del servei de Recursos humans que consten a l'expedient d'aprovació.

Fonaments de dret

1. L'article 8 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), estableix que les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions públiques tindran, entre d'altres drets, el de la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
2. Per la seva banda, l'article 31 de l'EBEP, estableix que els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de l'Administració Pública.
3. L'article 32 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els hi són d'aplicació.
4. L'article 33 de l'EBEP estableix que la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics estarà subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, i es durà a terme mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical i, també, d'acord amb el que estableix el capítol IV del títol III de l'EBEP.
5. Per dur a terme la negociació de les condicions de treball es constituïran Meses de Negociació en què estaran legitimats per ser-hi presents, per una banda, els representants de l'Administració Pública corresponent i, per l'altra, les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal, les organitzacions sindicals més representatives de Comunitat Autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants en les eleccions per a delegats i Juntetes de Personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

6. Ara bé, en el cas que aquí ens ocupa s'ha procedit a la negociació i fixació de les condicions comunes d'ocupació dels empleats públics de l'Ajuntament de Puig-Reig per mitjà de l'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), acordat per l'Associació Catalana de Municipis de Catalunya, la Federació de Municipis de Catalunya, per Comissions Obreres de Catalunya i per la Unió General de Treballadors de Catalunya el 19 de desembre de 2014. Tal i com permet l'article 34.2 de l'EBEP. Doncs, aquest article reconeix la legitimació negocial de les associacions de municipis per tal que puguin negociar col·lectivament acords de condicions de funcionaris públics, als quals puguin adherir-se els municipis amb caràcter previ o de forma successiva a la seva negociació.

7. L'article 37 de l'EBEP fixa les matèries objecte de negociació, amb el límit corresponent a les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment procedeixi en cada cas. Aquest precepte fixa també les matèries excloses de l'obligatorietat de la negociació en el seu apartat segon.

8. L'article 38 de l'EBEP estableix que en el si de les Meses de Negociació corresponents, els representants de les Administracions Públiques podran concertar Pactes i Acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per a la determinació de condicions de treball dels funcionaris d'aquestes Administracions.

Aquest article també determina que els Pactes es duren a terme sobre matèries que corresponguin estrictament a l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i, s'aplicaran directament al personal de l'àmbit corresponent. Que els Acords es duren a terme sobre matèries competencials dels òrgans de govern de les Administracions Públiques. Per a la seva validesa i eficàcia serà necessària la seva aprovació expressa i formal per part d'aquests òrgans. Quant aquests Acords hagin estat ratificats i afectin a temes que puguin ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el contingut d'aquests serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que, a efectes formals, es requereixi la modificació o derogació, en el seu cas, de la normativa reglamentària corresponent.

9. En el cas que aquí ens ocupa, l'abast i el contingut de les matèries objecte de negociació impliquen que la seva aprovació estigui supeditada a l'acord exprés del Ple municipal, per la qual cosa l'Acord concertat requerirà de la seva aprovació expressa per tal que adquireixi plena validesa i eficàcia.

10. El contingut de l'Acord respecta els límits establerts legalment en matèria de negociació de les condicions de treball dels empleats públics.

11. L'acord d'adhesió a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017) un cop aprovat i signat, s'ha de remetre a l'oficina pública a què fa referència la LOLS i serà immediatament publicat en el diari oficial corresponent, d'acord amb el que estableix l'article 1 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball. Per tant, caldrà trametre a la Delegació territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya el text de l'acord d'adhesió per a la seva posterior publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

12. S'ha emès el corresponent informe respecte de la fiscalització interna des d'un punt de vista de gestió pressupostària, econòmica i sostenibilitat financera de l'Acord regulador de condicions de treball.

13. Tenint en compte que la competència per aprovar l'adhesió a l'Acord és del Ple, tal i com disposen la legislació bàsica de règim local, l'EBEP i l'article 175 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic dels ens locals, el ple en sessió de 30 de gener de 2025 per unanimitat adopta els següents,

ACORDS:

Primer. Aprovar l'adhesió a l' Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants (2015-2017), conforme es manifesta en l'acta final de la Mesa general de negociació dels empleats públics de 24 de gener de 2025, així com aprovar cinc annexes:

- Annex I: Oficines i General;
- Annex II: Brigada i Jardiniers;
- Annex III: Escola Bressol,
- Annex IV: Escola Municipal de Música i
- Annex V: Vigilants Locals.

Segon. Indicar que aquest acord d'adhesió entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Puig-reig amb independència de les adequacions organitzatives i singulars que sigui necessari establir per fer efectiu el seu contingut.

Tercer. Trametre còpia d'aquest acord així com de tota la documentació complementària al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació, i a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú per a què tingui seu coneixement de l'adhesió en compliment de l'establert a l'article 4 de l'Acord comú.

Quart. Designar a Pilar Pey Vilanova com a responsable de la tramesa de la documentació per tal de fer efectiva la inscripció i publicació de l'acord.

Cinquè. Notificar aquest acord als representants sindicals.

Sisè. Publicar aquest acord per a coneixement general en el tauler municipal d'edictes i en el portal de transparència, per al coneixement general.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I GENERAL

1. Àmbit d'aplicació

Als treballadors l'Ajuntament els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelació sobre les esmentades previsions generals.

2. Jornada de treball

La jornada ordinària serà, en còmput setmanal, 37,5 hores, desenvolupades de manera habitual en horari de matí de dilluns a divendres.

Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festius a tots els efectes i no recuperables.

Els calendaris laborals, incorporaran 2 dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre, coincideixin amb dissabte o diumenge. Aquests dos dies addicionals s'atorgaran als treballadors de la Corporació, excepte els de l'escola de música i escola bressol.

3. Permís de Conduir

La Corporació compensarà les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als treballadors de brigada, vigilants local i treballadores familiars, amb un any d'antiguitat a l'empresa com a mínim.

El cost a abonar serà, en tot cas, l'ordinari de renovació del carnet i en cap cas es computaran els recàrrecs, taxes, o altre càrregues que es derivin per renovacions fora de termini o per la gestió efectuada. La concessió d'aquests ajuts es farà prèvia sol·licitud per escrit, acompanyada dels rebuts o factures corresponents.

4. Ulleres

La corporació compensarà les despeses derivades de l'adquisició d'ulleres al personal administratiu que per la seva feina treballin davant del l'ordinador, bonificant-se amb un 50 % del seu cost, amb un import màxim de 100,00€

5. Ajuts socials

L'Ajuntament es compromet a dotar d'un fons per ajuts del pressupost ordinari de la corporació per ajuts socials als seus empleats.

En el cas dels treballadors amb jornada parcial, aquest ajut s'aplicarà de forma proporcional. La reducció de jornada per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys s'entendrà com a jornada completa.

Anualment, es farà una convocatòria per a la distribució d'aquests ajuts socials en la que s'establiran els criteris per a la seva distribució.

6. Carrera professional

Es crearà i aprovarà un reglament de carrera professional negociat per l'Ajuntament i els Representants Sindicals.

7. Permisos

Tot el personal tindrà dret a 24h anuals com a màxim, retribuïdes per anar o acompanyar a un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat a les visites de metge de capçalera o metge especialista amb justificació.

Tot el personal tindrà dret de 5 dies anuals o la part proporcional sense justificació per malaltia comuna o al seu efecte per hores.

8. Serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Acord, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir. En cap cas la prestació de serveis extraordinaris tindrà caràcter habitual i continuat.

Als efectes de la seva compensació, es distingeixen els serveis fets en dies laborables dels realitzats en hores nocturnes entre les 22 i les 6 hores, i de les fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius al calendari laboral anual.

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans.

A efectes de compensació en temps de descans de les diferents modalitats de serveis extraordinaris no remunerats, correspondran les equivalències següents:

- 1h Normal - 1,5h
- 1h Nocturna - 2h
- 1h Festiva - 2h
- 1h Festiva Nocturna- 2,5h

Les hores extraordinàries dels empleats s'engloben dins de les gratificacions. Correspon al Ple assignar la quantia global amb els límits marcats per la Normativa i complint l'increment retributiu fixat en l'àmbit del sector públic.

9. Treballs de Superior i inferior categoria

- L'Ajuntament podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupin. En el cas que les funcions encarregades siguin superiors a les pròpies del treballador, aquest percebrà, tal i com disposa l'article 39.2 de l'Estatut dels Treballadors pel personal laboral, les retribucions complementàries assignades al lloc de treball al qual se l'adscriu com complement personal i no consolidable de superior categoria. En el cas del personal funcionari es valorarà mitjançant el complement específic.

- En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria que tingui assignades retribucions inferiors a les del propi, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat o actuacions de l'Ajuntament, es prolongarà pel temps imprescindible per esmenar la circumstància especial que l'ha motivada i es mantindran les retribucions del seu lloc d'origen.

- Aquests treballs seran desenvolupats voluntàriament, sens perjudici que, si això no és possible, es produeixi l'assignació amb caràcter forçós quan concorrin supòsits d'urgència o de necessitat fora de termini, prèvia audiència de l'interessat/da o informe de l'òrgan de representació del personal.

- En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions desenvolupades; en aquest sentit, l'accés s'haurà de regir per la normativa de funció pública.

10. Jubilació

1. Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 67 anys com a edat ordinària de jubilació per al personal laboral, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social, 65 si es té 38 anys cotitzats, i 66 anys i 6 mesos amb les diferents excepcions previstes

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà als representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació, llevat que la plaça hagi de ser amortitzada.

D'acord amb el què disposa la normativa vigent en cada moment, els treballadors/ores contractats a jornada complerta que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la seva jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador/a concertarà, previ acord amb l'Ajuntament, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, en els termes previstos a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors i legislació concordant. Aquests percentatges s'entenen referits a una jornada de treball d'un treballadors a temps complert.

b) L'Ajuntament concertarà simultàniament un contracte de relleu amb un altre treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment.

En tots els tipus de jubilacions, el treballador/a afectat/da haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

2. El personal funcionari es jubilarà d'acord i amb els termes i requisits que es contemplen a l'article 67 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre (EBEP).

11. Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, sempre que sigui necessari, al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. Els representants dels treballadors/es participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

Peces de vestuari (taula orientativa)

Brigada d'obres	Durada
3 pantalons d'estiu	Cada dos anys (1)
3 pantalons hivern	Cada dos anys (1)
3 camises d'estiu	Cada dos anys (1)
3 camises hivern	Cada dos anys (1)
3 samarretes estiu	Cada dos anys (1)
3 jerseis(polars)	Cada dos anys (1)
1 gorra	Anual (1)
1 calçat d'estiu	Anual (1)
1 calçat hivern	Anual (1)
1 parell de botes d'aigua	(1)
1 anorac	(1)

Serveis socials	Durada
1 bata estiu	Anual (1)
1 bata hivern	Anual (1)
1 calçat adequat (esclops)	Anual (1)

Llar d'infants	Durada
1 bata estiu	Anual (1)
1 bata hivern	Anual (1)
1 calçat adequat (esclops)	Anual (1)

Vigilants Locals	
3 pantalons d'estiu	cada 2 anys (1)
3 pantalons d'hivern	cada 2 anys (1)
4 camises d'estiu	anual (1)
2 camises d'hivern	anual (1)
1 anorac	(1)
1 jaqueta	(1)
1 jersei	(1)
1 impermeable de dues peces	(1)
2 parells de sabates o botes	(1)
1 parell de botes de campanya	(1)
1 parell de botes d'aigua	(1)
1 gorra	(1)
1 cinturó	(1)
1 manilles amb funda	(1)
1 xiulet	(1)
1 armilla reflectora	(1)
1 defensa	(1)

(1) Quan el seu estat d'ús o deteriorament així ho aconselli.

12. Valoració de llocs de treball

La Corporació realitzarà el treball tècnic de valoració singular de llocs de treball i constituirà una comissió formada per la Corporació i la representació legal dels treballadors per estudiar i negociar la seva implementació de conformitat a la legalitat vigent.

ANNEX II BRIGADA I JARDINERS

1. Àmbit d'aplicació

Als treballadors de Brigada i jardiniers els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

2. Serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball

Establiment de guàrdies no presencials cobrint les urgències essencials tan entre setmana com caps de setmana.

Cobertures:

- Entre setmana no festius: De dilluns a les 15:00 de la tarda a divendres a les 07:30 del matí.
- Cap de setmana: De divendres a les 15:00 de la tarda a dilluns a les 07:30 del matí
- Festius intersetmanals: 24h

En el cas que aquest treballador de guàrdia hagi de realitzar alguna intervenció, el temps de la seva durada serà abonat com a hora extraordinària.

A efectes de compensació en temps de descans de les diferents modalitats de serveis extraordinaris no remunerats, correspondran les equivalències següents:

- 1h Normal - 1,5h
- 1h Nocturna - 2h
- 1h Festiva - 2h
- 1h Festiva Nocturna - 2,5h

Si cal, i és necessari, el concurs d'un company per portar a terme la intervenció es cridarà un company a qui també li seran abonades les hores extraordinàries. Aquest company no té dret a la percepció de la compensació econòmica establerta com a guàrdia.

Els operaris del servei que tenen establerta borsa d'hores per a determinades tasques de festes, una vegada hagin esgotat aquestes hores, les hores efectivament treballades de més seran abonades també com a hores extraordinàries, amb un màxim de 20 hores/any per operari.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX III ESCOLA BRESSOL

1. Àmbit d'aplicació

Als treballadors de l'Escola Bressol els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

2. Jornada i Horari

2.1. La jornada laboral ordinària serà la següent:

- a) Lloc de treball de mestre/a: 35 hores setmanals, de les quals 32 seran lectives i 3 de preparació.
- b) Lloc de treball d'educador/a: 37,5 hores setmanals, de les quals 34,5 seran lectives i 3 de preparació.
- c) Lloc de treball d'auxiliar: 37,5 hores setmanals, de les quals 34,5 seran lectives i 3 de preparació.
- d) Els càrrecs unipersonals que portin la direcció del centre tindran una reducció de 10 hores lectives setmanals, les quals es dedicaran a portar a terme aquesta tasca directiva. En moments puntuals on la situació ho requereixi es podrà destinar altres hores o fraccions d'hora per aquesta funció.

2.2. La Direcció de l'Escola distribuirà i portarà el control de l'horari de cada treballador/a, respectant la jornada laboral assignada i la distribució establerta i assignarà les tasques concretes requerides per a cada lloc de treball.

2.3. Entre l'1 de juliol i el 31 de juliol es farà horari intensiu.

3. Calendari

El curs escolar començarà el dia 1 de setembre i finalitzarà el 31 de juliol. A fi i efecte de preparar les classes, fer entrevistes amb els familiars i preparar el tancament, hi haurà set dies sense alumnes que es distribuïran entre els últims dies de juliol i els primers de setembre (segons indiqui el departament el començament de curs).

Les hores dels 6 dies laborables per Nadal i el 4 dies de Setmana Santa es compensaran amb hores d'activitats fora de l'horari lectiu que justificarà la direcció de l'Escola mitjançant una memòria.

4. Vacances

El calendari de vacances d'estiu estarà comprès entre l'1 i el 31 d'agost.

El calendari de Nadal i Setmana Santa, coincidirà amb el calendari escolar aprovat pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. En qualsevol cas, l'Escola Bressol no estarà tancada més de 6 dies laborables per Nadal, ni més de 4 dies laborables per Setmana Santa.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX IV ESCOLA DE MÚSICA

1. Àmbit d'aplicació

Als treballadors de l'Escola Municipal de Música els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

2. Equip directiu

- Director/a 16 hores.
- Adjunt de direcció 10 hores.
- Coordinador d'àrees amb 1h lectiva dedicada al càrrec de coordinació. Aquestes hores seran revisables depenent de l'alumnat matriculat.

3. Jornada i horaris

3.1. La jornada laboral ordinària serà de 35 hores setmanals, de les quals 22 hores tindran la consideració d'hores lectives i, la resta, d'hores no lectives, 4 seran complementàries i 9 de preparació.

3.2. Les hores lectives, sempre tindran el caràcter de presencials; i les no lectives seran presencials aquelles destinades a la realització de la programació dels cursos, els concerts, els desplaçaments, les tutories amb els familiars i els claustres de professors (s'amplia informació al punt 4.b.1 i 4.b.2). La resta d'hores destinades a la preparació de classes i activitats docents seran no presencials.

3.3. La Direcció de l'Escola distribuirà i portarà el control de l'horari de cada professor/a, respectant la jornada laboral assignada i la distribució establerta i assignarà les tasques concretes requerides per cada assignatura i/o instrument per atendre les necessitats de l'alumnat matriculat al centre.

3.4. Les hores lectives es classificaran de la manera següent:

a) Hores lectives: tenen aquesta consideració les hores realitzades en el lloc de treball i dedicades exclusivament a la docència directa de l'alumnat. A aquests efectes, s'entén com a lloc de treball la mateixa escola o bé altres dependències municipals o altres llocs determinats per la direcció de l'Escola d'acord amb les instruccions rebudes de l'àrea municipal corresponent.

b) Hores no lectives: tenen aquesta consideració les hores no destinades a la docència amb el contingut següent:

b.1. Hores complementàries, amb el contingut següent:

- Realització d'activitats relacionades amb la tutoria de l'alumnat (entrevistes amb l'alumnat i/o els seus familiars, documentació acadèmica, etc.) i, si escau, amb l'adaptació del currículum a les seves necessitats i característiques.
- Realització d'activitats relacionades amb la col·laboració amb altres professionals que puguin intervenir en l'atenció de l'alumnat de la pròpia tutoria.
- Reunions amb l'equip directiu.
- Col·laboració, preparació i programació d'activitats complementàries i extraescolars.
- Presentació d'alumnes a proves específiques.
- Altres tasques que puguin ser assignades per la Direcció del centre.

b.2. Hores de preparació, amb el contingut següent:

- Preparació de classes: estudi, revisió i avaluació.
- Formació continuada i estudi personal.
- Altres tasques que puguin assignar-se per la direcció del centre.

3.5. La Direcció del centre redistribuirà les hores no lectives del professorat acumulant, si escau, dues o tres hores seguides en un mateix dia per facilitar la simultaneïtat en la presència en el centre.

3.6. A l'inici de cada curs escolar, la jornada laboral del professorat s'adaptarà a les necessitats de l'Escola d'acord amb les hores lectives que es requereixen de cada assignatura i/o instrument per atendre les necessitats de l'alumnat matriculat al centre. Les noves jornades corresponents al curs escolar, d'acord amb els mòduls horaris recollits a l'apartat següent, s'aprovaran per l'òrgan municipal i es comunicaran als treballadors abans del començament del curs acadèmic. L'oferta educativa de cada curs es concretarà entre la direcció del centre i l'Ajuntament.

3.7. Els mòduls de les jornades seran els següents:

		Hores no lectives	
Mòduls	Hores lectives	Complementàries	Preparació
Jornada de 35 hores	22	4	9
Jornada inferior	En proporció a la jornada		

En les jornades inferiors a 35 hores les hores no lectives s'ajustaran proporcionalment a les hores lectives estipulades d'acord amb les necessitats derivades de la matriculació corresponent al curs escolar.

Si per manca d'alumnat de les especialitats corresponents, el còmput global d'hores lectives no arribés a la corresponent a la jornada de treball establerta, la diferència d'hores tindran el caràcter d'hores no lectives complementàries o bé es destinaran a hores de docència d'una altra especialitat en funció de les necessitats del centre i de la capacitat real del docent segons la titulació professional corresponent. En el cas de que no es pugui cobrir aquesta diferència d'hores en tasques proposades per la direcció es proposa una reducció voluntària de contracte de mutu acord.

Les variacions puntuals d'augment d'hores, en cas de jornada parcial i sense superar la jornada de 35h, degudes a la singularitat de cada curs quedaran especificades en el contracte amb una modificació puntual amb data d'inici i final.

3.8. Flexibilitat horària. Sens perjudici de l'obligatorietat, i per tant la no possibilitat d'aplicar la flexibilitat horària en les hores lectives, la resta d'horari presencial tindrà caràcter flexible amb la finalitat d'afavorir les reunions de coordinació, de tutoria amb les famílies, així com la celebració de claustres i altres activitats.

4. Calendari

L'inici i finalització del curs escolar s'ajustarà al que disposi el calendari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Les hores de juliol es poden distribuir durant el curs escolar.

5. Desplaçaments

En referència a l'article 43 del conveni marc, s'amplia de la següent manera:

Quan per raons de servei, el personal hagi de desplaçar-se en automòbil privat, s'indemnitzarà amb 0,26€/Km.

Per tal de retribuir les despeses corresponents als desplaçaments, caldrà presentar-ne el llistat indicant el dia, hora, tram i motiu del desplaçament. El període de liquidació serà mensual des del dia 15 del mes anterior fins al 15 del mes en curs. La liquidació es farà efectiva a final del mes en curs.

Es comptabilitzarà el desplaçament o desplaçaments que s'hagi de realitzar pels diferents municipis implicats a l'Escola Municipal de Música per desenvolupar els servei que es tingui assignat des de l'inici de la jornada fins la seva finalització.

En cas d'haver-se de desplaçar per un servei, reunió, concert, etc. es presenten les següents situacions:

1. Fer un servei enmig de la jornada: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada i tornada des del lloc on correspondria desenvolupar la jornada laboral, tenint en compte els horaris i llocs establerts del personal laboral.

2. Fer un servei al principi de la jornada, però dins l'horari laboral:

a) Dins del Berguedà: es comptabilitzarà el desplaçament de tornada del lloc del servei al lloc de treball.
b) Fora del Berguedà: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de l'Ajuntament de Puig-reig i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no de Puig-reig, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

3. Fer un servei al final de la jornada, però dins l'horari laboral:

a) Dins del Berguedà: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des del darrer lloc on s'estava treballant fins al lloc on es desenvolupi el servei.

b) Fora del Berguedà: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de l'Ajuntament de Puig-reig i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no l'Ajuntament de Puig-reig, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

4. Fer un servei fora de l'horari de la jornada laboral: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada i de tornada prenent l'Ajuntament de Puig-reig com a punt de referència.

En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no l'Ajuntament de Puig-reig, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

a) Assistència a jornades de formació de tota una jornada:

I. Dins del Berguedà: no es comptabilitzaran desplaçaments.

II. Fora del Berguedà: es comptabilitzarà el desplaçament d'anada des de l'Ajuntament de Puig-reig i tornada fins al lloc on es desenvolupi el servei segons horari. En cas que el punt de sortida del treballador/a sigui més proper al destí que no l'Ajuntament de Puig-reig, es computarà des del punt de sortida. Es tindrà en compte, també, com a punt de destí el lloc on s'agafi el servei de transport públic.

b) Quan per raons de servei (assistència a congressos, jornades, formació, concerts, etc.) comporti la pernoctació fora del domicili habitual del/de la Treballador/a, sempre prèvia autorització de l'Ajuntament, es pagaran les despeses reals de l'estada a l'activitat corresponent, en concepte de manutenció i allotjament. Quan l'activitat no comporti despesa pel / per la treballador / a no procedirà l'abonament de les despeses. No obstant això quan es doni la situació d'assistència a aquests serveis, es computarà com a jornada diària equivalent a 10 hores; les extres tindran consideració de nocturnes o festiu.

5. Activitats de formació

L'Ajuntament es farà càrrec d'activitats de formació del professorat fora del centre sempre que la consideri adequada per millorar la qualitat pedagògica sempre que no es pugui realitzar aquesta formació dins de la mateixa EMMP, en proporció a les disponibilitats econòmiques de l'Ajuntament.

Les classes que els professors/es de l'EMMP rebin d'altres professors/es de la mateixa escola, seran considerades com a formació del professorat i subvencionades per l'Ajuntament amb un màxim de 3 professors/es curs i cursos de 30 hores amb un total de 90 hores.

Dies de lliure disposició

Sempre que sigui possible es cobriran els dies de lliure disposició amb el mateix professorat de l'Escola, essent comptades per al professor/a substitut/a com a hores treballades. Igualment per les hores de substitució d'un professor/a que hagi presentat un justificant indisposició.

ANNEX V VIGILANTS LOCALS

1. Àmbit d'aplicació

Als treballadors de l'Ajuntament de Puig-Reig dedicats a la Vigilància, els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

Serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball

○ Es compensaran les hores treballades per necessitat dels serveis i fora de l'horari establert en el calendari laboral, siguin festes, reunions o demés necessitats, amb les equivalències següents:

- 1h. normal - 1,5h
- 1h. nocturna - 2h
- 1h. festiva - 2h.
- 1h. festiva nocturna – 2,5h

○ Es compensarà econòmicament amb 100€, els dies de festivitat següents:

- 24 de desembre torn de nit
- 25 de desembre torn de dia
- 31 de desembre torn de nit
- 5 de gener torns tarda-nit

Barcelona, 11 de desembre de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada