

RESOLUCIÓ de 10 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Taradell per al període 12.01.2018-30.06.2020 (codi de conveni núm. 08100112132018).

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Taradell, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 12 de gener de 2018, 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 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Taradell per al període 12.01.2018-30.06.2020 (codi de conveni núm. 08100112132018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE TARADELL PER AL PERÍODE 12.01.2018-30.06.2020

Capítol I Condicions generals

Article 1. Àmbit personal

El present Acord de condicions serà d'aplicació a tots els funcionaris al servei de l'Ajuntament de Taradell, llevat del personal directiu i càrrecs de confiança, que en restaran exclosos.

Article 2. Vigència temporal

1. Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de l'Ajuntament, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins el 30 de juny de 2020. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 3 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

2. Això no obstant, fins a l'entrada en vigor de l'aprovació d'un nou acord, el present mantindrà la seva vigència.

Article 3. Garanties

1. Les condicions d'aquest Acord seran modificades per millores establertes en normes amb rang de llei que siguin d'aplicació obligatòria a l'administració local de Catalunya.

2. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu i econòmic fins aquest moment, excepte pacte explícit en aquest Acord.

Article 4. *Vinculació a la totalitat*

El present Acord forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta; en conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats.

Article 5. *Comissió Paritària de Seguiment*

1. Es constituirà una Comissió per a les funcions d'interpretació i seguiment d'aquest Acord, que estarà constituïda per 2 persones per cadascuna de les parts: Govern municipal i sindicats signataris de l'Acord

2. També correspondrà a aquesta Comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de l'aplicació d'aquest Acord.

3. La Comissió de Seguiment es reunirà un màxim de 2 cops l'any a petició de qualsevol de les parts, i les vegades que calgui si hi ha acord d'ambdues parts en l'agenda de la reunió, prèvia convocatòria de l'alcaldia o de qui aquesta delegui. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

4. Podran assistir a les reunions de la Comissió de Seguiment assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió de Seguiment es formalitzaran en les corresponents actes, que recolliran només els acords adoptats i els desacords formalitzats.

5. En cas de desacord formalitzat en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic similar, a petició de qualsevol de les parts.

Capítol II Condicions de treball

Article 6. *Organització del treball*

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

2. No obstant això, els canvis organitzatius col·lectius i no puntuals en allò que afecti a les seves condicions de treball s'hauran de negociar amb els representants legals del personal.

3. De conformitat amb la normativa vigent, l'Ajuntament podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

4. Quan es realitzin íntegrament les funcions de llocs de treball de retribucions superiors l'empleat públic tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat, i sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-les.

Article 7. *Jornada i horari de treball. Disposicions generals*

1. Sense perjudici de les jornades especials que puguin establir-se, la jornada de treball normal ordinària de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals, amb caràcter general i durant la vigència d'aquest Acord.

2. Abans del dia 30 de novembre de cada any el Govern municipal notificarà la proposta de calendari anual i de quadrants generals de serveis de tot el personal funcionari al delegat de personal funcionari i li donarà un termini de 10 dies hàbils per manifestar, si fos el cas, les objeccions i propostes que tingués, que podran ser objecte de diàleg en una reunió ad-hoc. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula.

3. Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius oficials que es fixin per part de l'Estat i la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els 2 dies festius locals així com els 22 dies de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any els quals es multiplicaran per 7,5 hores que són l'equivalent horari diari corresponent a les jornades setmanals normals establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

Article 8. Jornada i horari de treball del personal administratiu i tècnic

1. La jornada i horari de treball del personal administratiu i tècnic serà la jornada ordinària.

2. El personal funcionari administratiu i tècnic disposarà d'una flexibilitat horària (de la qual no es pot fer-ne ús de forma habitual) de 15 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que s'hauran de recuperar dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques del lloc de treball o per necessitats puntuals d'agenda sigui necessària la presència amb puntualitat.

3. S'estableix un horari de permanència obligatòria de 09.00 a 14.00 hores, i una tarda a la setmana de 16.00 a 19.00 hores. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda, en funció de les necessitats del servei i d'acord amb el calendari laboral.

4. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, amb caràcter general, i preferentment en dissabte i diumenge.

5. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a 6 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 20 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual cada funcionari haurà de gaudir aquest descans, atenent a les necessitats del servei.

6. Els dissabtes, diumenges i festius el descans per dinar podrà ser de fins a 60 minuts; i els dies de Nadal, Any Nou, Reis i Festa Major (25 d'agost) de fins a 120 minuts, sempre en situació de disponibilitat per acudir a emergències.

Article 9. Jornada i horari de treball dels vigilants

1. El servei de vigilants de Taradell requereix de la presència d'efectius les 24 hores del dia durant tot l'any. El quadrant és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pels vigilants, determinant els dies festius i els períodes de descans setmanal de cadascun dels funcionaris.

2. S'elaborarà un quadrant general anual del servei on es faran constar els diversos grups de treball, els seus corresponents horaris i les diverses incidències que es puguin produir, i la previsió de vacances.

3. El quadrant general anual del servei es podrà modificar per necessitats justificades del servei, posant-ho en coneixement del delegat del personal. Si per necessitats del servei algun funcionari hagués de canviar vacances ja programades i amb despeses fetes justificables i no recuperables, se li abonaran les despeses realitzades.

4. Els vigilants poden fer canvis de torns de treball entre ells notificant-los a l'alcaldia amb una anticipació mínima de 48 hores.

5. Llevat de supòsits excepcionals, com a criteri general entre el final d'una jornada de treball i el començament de la següent ha d'haver-hi un mínim de 12 hores.

6. Es facilitarà trimestralment les hores realitzades i les pendents de control a cada vigilant.

7. Quan per necessitats del servei s'hagi d'allargar el torn de treball, s'haurà d'informar, si és possible amb caràcter previ, al regidor de l'àrea o alcalde perquè les autoritzi i les abonï segons correspongui en el còmput anual.

8. En el cas de que hi hagin baixes per IT, sempre que la baixa es prevegi de més d'1 mes, es nomenarà un funcionari interí de substitució; si és de menys, es modificaran per l'alcaldia, en el que calgui, els torns per tal de garantir el servei, posant-ho en coneixement del delegat del personal. No es podrà demanar cap compensació econòmica per aquest concepte llevat que, en el seu cas, es realitzin serveis extraordinaris.

9. Donada la necessitat de convocar amb urgència els vigilants per atendre emergències o altres incidències greus de funcionament, tots els vigilants hauran de donar a l'Ajuntament un número de telèfon on puguin ser localitzables.

Article 10. *Formació*

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció professional i a la formació.

2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

3. La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels empleats públics i dels seus representants. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels funcionaris públics.

4. La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

5. L'Ajuntament i els representants dels empleats públics estudiaran les necessitats de formació del personal, i proposaran un pla de formació.

6. L'Ajuntament, directament o en col·laboració amb altres institucions organitzarà els cursos que s'estableixin en el Pla de formació.

7. L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu, sempre que s'obtingui el corresponent certificat d'aprofitament; es computarà com jornada efectiva des de l'inici del desplaçament fins al final del de tornada.

8. Per la seva banda, la formació externa és la no programada ni organitzada directament per l'Ajuntament i serà proposada pels funcionaris o per la pròpia corporació. En el cas que sigui proposada per l'Ajuntament, aquesta assumirà la totalitat del seu cost, si és proposada per l'empleat, amb el vist i plau de l'Ajuntament, assumirà una part.

9. El procediment de sol·licitud, aprovació, cost que assumirà l'Ajuntament, serà desenvolupat en un protocol específic que serà objecte de diàleg i participació amb el delegat de personal.

Capítol III
Vacances, assumptes personals, permisos i llicències

Article 11. *Vacances*

1. El personal gaudirà durant cada any natural de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor, no substituïbles per compensació econòmica. Als efectes d'aquest article, es consideraran com dies laborables de dilluns a divendres.
2. Amb caràcter general, l'inici i la finalització de les vacances del personal al servei de l'Ajuntament, serà dins l'any natural que correspongui i es gaudiran entre el juny i setembre i preferentment el juliol i agost; fora d'aquestes dates només per acords entre les dues parts.
3. Per establir els corresponents torns de gaudi de les vacances anuals, es confeccionarà el calendari de vacances del personal amb 2 mesos d'antelació al seu inici.
4. Quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural a què corresponguin, o un cop iniciat el període de vacances sobrevingués una de les esmentades situacions, el període vacances es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.
5. Les vacances podran gaudir-se seguides o fraccionades en períodes mínims de 5 dies laborables consecutius.
6. El pla de vacances, un cop establert no podrà ésser modificat, llevat de casos justificats i sempre atenent a les necessitats del servei.
7. Quan més d'una persona del mateix departament vulguin gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter exclouent i rotatori la preferència per escollir els períodes de gaudi:
 - a) Antiguitat en l'Ajuntament.
 - b) Major nombre de càrregues familiars entenent com a tal tenir fills menors amb edat escolar fins a 16 anys.
 - c) Sorteig.
8. Pels anys següents se seguirà un ordre rotatori en què la persona que hagi exercitat el dret d'elegir el període de gaudiment de vacances l'any anterior haurà de cedir el seu torn al següent empleat que reuneixi els requisits establerts al criteri preferencial d'aplicació.

Article 12. *Permisos, excedències i reduccions de jornada*

1. S'aplicaran a tot el personal funcionari tots els permisos, excedències i reduccions de jornada legalment vigents per als funcionaris de l'administració local de Catalunya, amb la regulació que estableixin les lleis corresponents.
2. A més dels permisos legalment aplicables i llevat de si és legalment impossible, els funcionaris gaudiran de 2 dies addicionals de permís per a assumptes propis a partir del sisè trienni acomplert, i d'un altre a partir del vuitè trienni i successius.
3. A més dels permisos legalment aplicables i llevat de si és legalment impossible, els funcionaris gaudiran d'1 dia addicional de permís a escollir entre el 24 i el 31 de desembre, si són dies laborables. Si, per contra, algun funcionari ha de prestar jornada completa els 2 dies per necessitats del servei se li abonarà 1 en el concepte de serveis extraordinaris regulat en l'article 35.

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

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

6. El primer catàleg es publica com a annex d'aquest Acord.

7. En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, l'Ajuntament podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors o modificar les seves condicions de gaudi.

Article 13. *Justificació d'absències*

Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal en què s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major, requeriran l'avis immediat al/a la responsable i caldrà acreditar la causa de l'absència documentalment; en cas de malaltia o incapacitat, sempre amb baixa mèdica, o bé, com a màxim durant 3 dies a l'any, amb un justificant mèdic. En cas contrari, es computarà aquesta manca d'assistència com a dia d'assumptes personals i, un cop esgotats aquests, es deduirà en la seva part proporcional de la nòmina mensual.

Article 14. *Retribucions*

1. Els conceptes retributius i la seva regulació seran els legalment previstos per al personal de las administracions locals de Catalunya.

2. Dins dels 6 mesos següents a l'aprovació i publicació d'aquest Acord s'iniciarà l'elaboració, negociació i si fos el cas, aprovació de la relació de llocs de treball del personal funcionari municipal, que suposarà la reestructuració retributiva i l'adaptació de les retribucions al que estableix el paràgraf 1.

3. En tot cas es garanteix que cap funcionari veurà reduïdes les seves retribucions, i també s'assegura la dotació pressupostària d'un fons addicional de 4.000 EUR per a l'any 2018 per finançar augments del complement específic, inclosa la disponibilitat i la nocturnitat, derivats de la relació de llocs de treball.

4. L'Ajuntament tindrà en compte i valorarà especialment la proposta que pugui formular el representant sindical dels funcionaris en el termini de 3 mesos a partir de la signatura d'aquest Acord, en la qual s'estableixi el repartiment de l'import del complement específic, amb les condicions del paràgraf anterior, sempre que doni compliment a la normativa d'aplicació. Si no es presenta en el termini indicat serà l'Ajuntament qui prepararà la proposta concreta per a la negociació.

Article 15. *Trams fixes i variables del complement específic*

1. En tot cas en l'elaboració de la relació de llocs de treball l'únic complement específic es desglossaran, en recerca de l'equitat i precisió del complement, i per tal de retribuir els diferents components que s'hi inclouen, els següents trams, en els casos que sigui adient:

- a) Tram perillositat, penositat i toxicitat, tram fix.
- b) Tram nocturnitat, tram variable.
- c) Tram tornicitat, tram fix.
- d) Tram jornada partida, tram fix.
- e) Tram festivitats, tram variable.
- f) Tram disponibilitat per jornada de guàrdia, tram variable.
- g) Tram general, per a les característiques professionals fixes del lloc de treball.

2. Tots els trams tindran el caràcter de no consolidables, llevat del tram general.
3. Juntament amb la relació de llocs de treball s'aprovarà una regulació normativa dels conceptes retributius afectats
4. Si l'aplicació de la regularització retributiva suposés increments retributius individuals serà necessària l'aprovació d'un expedient d'adequació singular i excepcional.

Article 16. *Gratificacions per serveis extraordinaris*

1. 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 del servei en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.
2. La forma de retribuir els serveis extraordinaris, econòmicament o amb descans compensatori, s'haurà de pactar de mutu acord entre l'interessat/da i l'Ajuntament, tenint present que la compensació per temps de descans es podrà realitzar sempre i quan no s'alteri la prestació del servei. En cas de desacord prevaldrà la proposta municipal.
3. La retribució d'aquestes hores serà la següent:
 - a) Hores extraordinàries ordinàries: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a divendres entre les 06.00 i les 22.00 hores. La compensació econòmica serà del 150% respecte el preu de l'hora ordinària de treball; i la compensació en descans, d'1 hora i 30 minuts.
 - b) Hores extraordinàries nocturnes: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a divendres entre les 22.00 i les 06.00 hores del dia següent. La compensació econòmica serà del 175% respecte el preu de l'hora ordinària de treball; i la compensació en descans: 1 hora i 45 minuts.
 - c) Hores extraordinàries festives: tenen aquesta consideració les realitzades en dissabte, diumenge i dies festius oficials entre les 6'00 h. i les 22'00 h. La compensació econòmica serà del 175% respecte el preu de l'hora ordinària de treball; i la compensació en descans d'una hora i 45 minuts.
 - d) Hores extraordinàries festives i nocturnes: tenen aquesta consideració les realitzades en dissabte i diumenge i els dies festius oficials entre les 22.00 i les 06.00 hores del dia següent. La compensació econòmica serà del 200% respecte el preu de l'hora ordinària de treball; i la compensació en descans de 2 hores.
4. Si no hi ha personal voluntari per realitzar els serveis extraordinaris, s'hauran de fer obligatòriament per rotació, que només es podrà exceptuar per causes greus justificades.

Article 17. *Incrementos de retribucions*

1. Durant la vigència del present Acord, els funcionaris/es tindran dret a les millores salarials establertes amb caràcter general en les Lleis de Pressupostos generals de l'Estat, en el seu grau màxim.
2. L'esmentat increment salarial tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any, llevat que la llei disposi expressament el contrari.

Article 18. *Indemnitzacions per raó del servei*

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb a allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública local.

Article 19. *Nòmina*

La nòmina, llevat dels casos de força major, es transferirà com a data límit el dia 30 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la nòmina i paga extra es realitzarà com a data límit el dia 22 dels esmentats mesos.

Article 20. *Prestacions en situacions d'incapacitat laboral temporal*

1. L'Ajuntament complementarà les prestacions que reben els funcionaris de la Seguretat Social amb els següents límits:

- a) Quan la incapacitat derivi de contingències comuns, durant els 3 primers dies fins a completar el 50% de les retribucions que li han correspost al funcionari en el mes anterior a produir-se la incapacitat; del dia quart fins al vintè ambdós inclosos, fins al 75%; i a partir del dia vint-i-unè, fins al 100%.
- b) En el cas d'hospitalització i intervenció quirúrgica, fins al 100%.
- c) En el cas de contingències professionals, fins al 100%.
- d) En el cas de dones embarassades o víctimes de violència de gènere, fins al 100%.
- e) En el cas d'alguna malaltia prevista en el RD 1148/2011 i que siguin considerades greus segons l'informe mèdic preceptiu, fins al 100%.

2. En tot cas els complements fins als percentatges indicats es refereixen als conceptes fixes i periòdics.

Article 21. *Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil*

Es garanteix la subscripció d'una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobreixi tot el personal al servei de l'Ajuntament per tal d'atendre les responsabilitats que es derivin de l'exercici de les seves funcions.

Article 22. *Roba de treball*

L'Ajuntament facilitarà anyalment la roba de treball per als seus empleats públics segons les necessitats del servei.

Article 23. *Bestretes*

1. Els funcionaris públics amb un antiguitat mínima de 2 anys, podran demanar, mitjançant escrit presentat en el registre de l'Ajuntament, una bestreta reintegrable, per un import màxim de 2 mensualitats, prèvia justificació de la necessitat.
2. El reintegrament es farà en un termini màxim de 18 mensualitats, incloses les pagues extraordinàries.
3. No es podrà atorgar cap altre avançament fins que no hagin transcorregut 12 mesos des que es van liquidar els compromisos adquirits anteriorment.
4. El personal la relació del qual tingui caràcter temporal ha d'amortitzar l'avançament reintegrable i la bestreta abans de finalitzar la relació contractual amb l'Ajuntament.

Article 24. *Renovació del permís de conduir*

1. L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als empleats públics que ho precisin per desenvolupar les funcions pròpies del seu lloc de treball.

2. Si el funcionari no aconseguís superar la renovació del permís, si fos interí, serà cessat del seu nomenament; si fos funcionari, serà destinat a una segona activitat compatible amb aquesta mancança.

Capítol VII Accés i provisió

Article 25. *Oferta pública d'ocupació*

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En aplicació de les disposicions legals vigents, serà objecte de participació i recerca de consens amb el delegat del personal la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació.

3. D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Article 26. *Promoció interna i destinacions provisionals a llocs de treball*

1. La promoció interna del personal funcionari de carrera consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup de classificació professional a una categoria enquadrada en el grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup de classificació professional superior, tenir una antiguitat de almenys 2 anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de selecció previstos en la normativa vigent, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. El funcionari podrà ser destinat provisionalment a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat d'acord amb les garanties que estableix la normativa vigent en matèria de funció pública i el present Acord col·lectiu.

Capítol VIII Seguretat i salut laboral

Article 27. *Seguretat i salut laboral*

L'Ajuntament complirà les disposicions legals vigent en matèria de seguretat, salut laboral i prevenció de riscos laborals.

Article 28. *Capacitat disminuïda*

1. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzaves, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

2. La corporació haurà de vetllar per fer accessibles els locals i els llocs de treball als empleats públics amb condicions físiques disminuïdes i haurà de vetllar per eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la mobilitat física.

Article 29. *Respecte a la intimitat i la dignitat dels funcionaris públics*

1. L'Ajuntament de Taradell i els representants dels funcionaris públics es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i la dignitat de l'empleat públic, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, gènere o orientació sexual.
2. A aquests efectes s'aprovaran i aplicaran els protocols que elaborin les institucions supramunicipals o associacions municipalistes amb aquesta finalitat.

Article 30. *Pla d'Igualtat*

1. L'Ajuntament de Taradell adopta les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones.
2. A aquests efectes s'aprovaran i aplicaran els protocols i plans que elaborin les institucions supramunicipals o associacions municipalistes amb aquesta finalitat.

Article 31. *Segona activitat*

Si un funcionari pateix una malaltia o una disminució de capacitats que limita la seva aptitud per desenvolupar les tasques ordinàries del servei, de manera permanent o per un període llarg, l'Ajuntament, dins de les possibilitats organitzatives, crearà un conjunt de tasques adaptades a aquesta disminució de capacitats.

Capítol IX Drets sindicals

Article 32. *Drets sindicals*

1. Es garanteixen tots els drets legalment reconeguts de lliure sindicació i organització dels funcionaris públics, la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.
2. Es podran autoritzar un màxim de 2 assemblees de treballadors a l'any dins de l'horari laboral, garantint els serveis mínims i l'atenció al públic, amb un màxim d'1 hora laborable per convocatòria.

Disposicions finals

Disposició final 1a. Entrada en vigor

El present Acord entra en vigor el dia primer del mes següent en què sigui publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposició final 2a. Pau social

1. La representació legal del personal funcionari renuncia a presentar cap altra reivindicació durant la vigència d'aquest Acord, i renuncia també a demanar l'obertura de Mesa de Negociació per cap concepte; i la representació de l'Ajuntament renuncia a adoptar cap mesura unilateral sobre les condicions de treball del personal funcionari que modifiqui l'equilibri de prestacions i contraprestacions definit per aquest Acord.
2. En cas que noves disposicions legals obligatòries alteressin significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions de l'actual Acord, es convocarà Mesa de Negociació a demanda de qualsevol de les parts per negociar el restabliment d'aquest equilibri.

CATÀLEG D'EXCEDÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

Vigents a l'Ajuntament de Taradell en aplicació del vigent Acord de funcionaris.

EXCEDÈNCIES

Article 1. *Condicions generals de les excedències* (article 3 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

Article 2. *Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla* (article 4 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

Article 3. *Excedència voluntària per a tenir cura de familiars* (article 5 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el

període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 4. *Excedència voluntària per al manteniment de la convivència* (article 6 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

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

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

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

PERMISOS

Article 6. *Condicions d'exercici dels permisos* (article 8 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 8, 9.5, 15 i 17.

2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 18.

Article 7. *Permis per matrimoni* (article 9 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 48.I de l'EBEP, RDL 5/2015)

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té 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 del casament o de l'inici de la convivència.

Article 8. *Permis per matrimoni d'un familiar* (article 10 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 9. *Permis per maternitat* (article 11 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 49.a) de l'EBEP, RDL 5/2015)

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acol·liment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

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

Article 10. *Permís per naixement, adopció o acolliment* (article 12 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

Article 11. *Permís de paternitat* (article 13 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

Article 12. *Permís per lactància* (article 14 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 48.f) de l'EBEP, RDL 5/2015)

1. El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementa proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 13. *Permís per a atendre fills prematurs* (article 15 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 49.a) de l'EBEP, RDL 5/2015)

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 14. *Permisos i període de vacances* (article 16 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

Article 15. *Permisos per a atendre fills discapacitats* (article 17 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

Article 16. *Permís prenatal* (article 18 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

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

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

Article 17. *Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar* (article 48.a) de l'EBEP, RDL 5/2015)

Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i 5 dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de 2 dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de 4 dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Article 18. *Permís sense retribució per a atendre un familiar* (article 20 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 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.

Article 19. *Permisos per situacions de violència de gènere* (article 21 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 20. *Permisos de flexibilitat horària recuperable* (article 22 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 21. *Permís per trasllat de domicili* (article 48.b) de l'EBEP, RDL 5/2015 i article 96.1 del Decret legislatiu 1/1997)

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

Article 22. *Permís per exercir funcions sindicals o de representació del personal* (article 48.c) de l'EBEP, RDL 5/2015)

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

Article 23. *Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud* (article 48.d) de l'EBEP, RDL 5/2015)

Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

Article 24. *Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral* (article 48.j) de l'EBEP, RDL 5/2015)

Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 25. *Permís per assumptes personals* (article 48.k) de l'EBEP, RDL 5/2015, article 96 del Decret legislatiu 1/1997)

Per assumptes particulars, 6 dies cada any.

Subordinat a necessitats del servei i en tots els casos s'ha de garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumeix sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís.

Es pot acumular a vacances i fraccionar-ne el gaudiment.

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

REDUCCIONS DE JORNADA

Article 26. *Requisits de concessió* (article 23 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta Llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 27. *Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions* (article 24 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

Sens perjudici del que estableix l'article 24.a, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Article 28. *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda* (article 25 de la Llei 8/2006 de Catalunya)

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 29. *Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions* (article 26 de la Llei 8/2006 de Catalunya i article 48.h) de l'EBEP, RDL 5/2015)

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Barcelona, 10 d'abril de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès