



RESOLUCIÓ de 13 de juny de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Bruc per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102672012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Bruc, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 24 d'abril de 2019, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1 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, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Bruc per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102672012019) 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 las parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DEL BRUC PER ALS ANYS 2019-2022.

Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat per l'Ajuntament del Bruc i per l'organització sindical Intersindical-CSC, que és l'única amb representativitat a la plantilla laboral.

Article 2. Àmbit funcional i personal

1. La naturalesa d'aquest Conveni és la regulació de les matèries i condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Bruc.

2. Queda compres en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu, tot el personal laboral que presta els seus serveis en els centres de treball de l'Ajuntament del Bruc.

En cas que hi hagi personal municipal adscrit o que passi a prestar serveis a un organisme autònom o empresa municipal, li serà d'aplicació el present Conveni llevat que l'organisme o empresa disposi d'un pacte propi al qual s'hi adhereixi voluntàriament aquest personal.

3. S'exclou de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el personal eventual, el personal designat per a llocs de confiança i assessorament especial, així com el personal directiu designat en virtut de lliure nomenament, el personal contractat mitjançant plans d'ocupació, casa d'oficis o qualsevol tipus de subvenció i el personal que realitzi pràctiques professionals, mitjançant conveni.

No obstant això, al personal contractat mitjançant plans d'ocupació, casa d'oficis o a través de subvencions els serà d'aplicació les clàusules referents a jornada, horaris i vacances, sempre d'acord amb les especificitats dels diferents col·lectius.

Igualment, s'exclou el personal dels organismes autònoms i empreses participades per l'Ajuntament, i el personal designat per a llocs de confiança i assessorament especial d'aquestes.

Article 3. Àmbit territorial

3.1. Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament del Bruc, existents actualment i que es creïn en el futur, ubicats en l'àmbit territorial del seu municipi.

Article 4. Àmbit temporal. Vigència i durada.

4.1. Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, amb efectes d'1 de gener de 2019, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2022.

4.2. Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord, el Conveni resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

4.3. El Conveni només es podrà denunciar per qualsevol d'ambdues parts a partir de l'últim any de la seva vigència, dins del termini de 60 dies naturals abans de l'acabament de la seva vigència; excepte d'aquelles clàusules en què s'expliciti la seva revisió.

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents. La negociació podrà ser total o parcial, en funció de les propostes plantejades per les parts.

4.4. Denunciat el Conveni, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors. Denunciat el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou Conveni.

4.5. Un cop finalitzat el procés de negociació sense que s'hagi arribat a cap Conveni, ambdues parts es podran sotmetre voluntàriament als procediments d'arbitratge establerts pel departament de la Generalitat, competent en matèria laboral.

4.6. Les condicions econòmiques del Conveni tindran efectes a partir de l'1 de gener de 2019, i tindrà vigència, fins al 31 de desembre de 2022.

Article 5. Garanties

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades global i conjuntament. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la seva re negociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta del Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Conveni no poden ésser considerades aïlladament.

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

Article 6. *Comissió Paritària*

1. Es constituirà una comissió paritària encarregada del seguiment d'aquest Conveni, que estarà constituïda per un representant per part de l'Ajuntament i d'un representant per part dels treballadors, amb possibilitat de comptar cadascun d'ells amb un assessor.
2. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Conveni, així com de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.
3. La Comissió es reunirà a requeriment de les parts en el termini de 7 dies des de la sol·licitud.
4. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària s'establiran per unanimitat i, sinó hi ha acord, s'eleva a l'òrgan competent perquè resolgui.

Article 7. *Mediació*

1. En el cas que les parts de la Comissió paritària local de seguiment no es posin d'acord sobre qualsevol qüestió que afecti a la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, formularan una consulta a la Comissió Paritària general de seguiment de l'Acord Comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20000 habitants, aquesta Comissió Paritària és el procediment per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball 3, amb l'adaptació, si s'escau, dels procediments que s'estableixin sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, de conformitat amb el que disposa l'article 85.3 c) del TRLET. La decisió de la Comissió paritària de seguiment serà vinculant per a les parts un cop els hi sigui comunicada.

Capítol II **Condicions de treball**

Article 8. *Organització del treball*

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament. No obstant això, els canvis organitzatius que afectin col·lectius en les seves condicions de treball s'hauran de negociar amb la representació legal de la plantilla de l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Article 9. *Jornada laboral*

9.1.- La jornada ordinària de treball es de 37 hores i 30 minuts setmanals i integrarà els llocs de treball que requereixen la prestació de serveis els dies feiners, de dilluns a divendres.

La jornada podrà distribuir-se segons les modalitats següents:

1. Oficines: dilluns, dimarts, dijous i divendres de 8:15 a 15:00 hores i dimecres de 8:00 a 14:30 hores i tardes de 16:00 a 20:00 hores.
2. Brigada: de 7:30 a 15:00 hores de dilluns a divendres.

Per tal de cobrir l'obertura de la porta de l'escola, es fixarà un horari especial de 7:30 a 13:00 hores i de 14:45 a 16:45 hores, que serà cobert per torns rotatius, cada setmana per part d'un empleat de la brigada. Aquests torns seran notificats a l'inici de l'any i podran ser objecte de canvi entre els treballadors. Segons calendari escolar. Mentre hi hagi dos edificis escolars.

Les setmanes anterior, i la mateixa setmana de la festa Timbaler, i l'anterior i la mateixa setmana de la festa major haurà d'estar tot el personal de la brigada disponible.

La resta de l'any es podrà agafar vacances en qualsevol època, sempre i quan, el servei quedi garantit amb un mínim de tres persones, i de dues entre els mesos de juliol, agost i setembre. Quant als treballs extraordinaris programats com festivitats i celebracions previsibles i assenyalades (festa major, festa del Timbaler del Bruc, Reis, fires, etc...), es compensaran com a treballs extraordinaris, d'acord amb el previst en l'article 54 d'aquest Conveni de condicions de treball.

3. Escola Bressol: La jornada laboral es realitzarà de dilluns a divendres, complint obligatòriament la normativa reguladora de les escoles bressol del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

El personal que exerceix de titular de la classe té una jornada de treball setmanal de 30 hores d'atenció directa, 2,5 hores d'atenció no directa però presencials al centre (reunions de claustre), i 5 en hores que es dedicaran a activitats relacionades amb la docència (avaluacions, preparació de material, reunions de nivell, festes d'escola, claustres extraordinaris, cursos de formació, sortides escolars, etc.).

El personal que ocupi llocs de treball d'auxiliar té una jornada de treball de 35 hores d'atenció directa, i 2,5 d'atenció no directa però presencials en el centres. També estan obligats a assistir als claustres, a les reunions d'equip o de nivell i a les altres reunions o activitats degudament convocades per la direcció.

Els càrrecs unipersonals de direcció reduiran el seu horari lectiu en 3 hores setmanals per grup amb un mínim de 15 setmanals, o les que es determinin per Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya si han de ser superiors.

4. Personal de neteja: de dilluns a divendres amb un màxim de 37 hores 30 minuts distribuïdes d'acord amb les necessitats organitzatives de cada servei comunicades durant la negociació del calendari laboral anual a la representació legal de la plantilla. En època de vacances, vacances escolars, festivitats i celebracions justificades, es podrà variar el calendari anual per garantir el servei, previ consens amb la Comissió Paritària.

5. Conserge d'edificis municipals: la seva jornada ordinària serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres. El seu horari s'adaptarà a les necessitats de l'edifici al qual estigui adscrit, i d'acord a la normativa sectorial que l'afecti.

6. Administratiu biblioteca: El seu horari s'adaptarà a allò que fixi la Diputació de Barcelona per als empleats de la Xarxa de Biblioteques municipals, sempre prioritant la atenció a l'usuari del servei.

9.2.- Durant els dies 24 i 31 de desembre i, només s'han de mantenir els serveis essencials que es determinin. Aquests dies i aquestes tardes tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen amb dissabte, diumenge o festiu, es dictaran les instruccions oportunes a l'efecte de compensació horària les quals es poden gaudir durant tot l'any, amb els mateixos criteris establerts per al permís per assumptes personals. En aquests casos, personal d'oficines i de brigada farà horari intensiu fins les 14:00 hores.

Són tardes no laborables les anteriors a les dues festes locals, la tarda del dia de Sant Jordi i la festivitat de Reis, aquests dies, només s'han de mantenir els serveis essencials que es determinin. Aquests dies, personal d'oficines i de brigada farà horari intensiu fins les 14:00 hores. Conserge, biblioteca i Escola Bressol estaran subjectes a allò previst en l'organització del seu lloc de treball.

Aquests dies, el personal de neteja farà la seva jornada en horari de matí si així ho desitja, sempre condicionat a acomplir amb les exigències del servei.

9.4.- Durant el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, del 23 de desembre al 6 de gener i per Setmana Santa, la jornada ordinària per al personal administratiu serà de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, en jornades de dilluns a divendres de 8:00 h a 15:00 hores. No obstant, per necessitat dels serveis de l'1 de juliol al 31 de juliol, els dimecres a la

tarda l'oficina d'atenció al ciutadà romandrà oberta des de les 16:30 fins a les 18:30 hores. Per tal de cobrir aquest servei, es designarà un empleat per torn rotatiu entre la totalitat dels empleats d'administració. Aquest empleat, el dia que cobreixi el servei, farà l'horari següent: matins de 9:00 a 15:00 hores i tardes de 16:30 fins a les 18:30 hores.

Article 10. *Retribucions*

Les retribucions dels empleats de l'Ajuntament del Bruc, que facin jornada completa de 37 hores 30 minuts, no seran inferiors als 1.000 EUR bruts mensuals i per 14 pagues.

Si a l'entrada en vigor d'aquest Conveni algun treballador/a no arribés als 1000 EUR bruts mensuals i per 14 pagues, es faria un augment de forma progressiva, pactada en comissió paritària.

Article 11. *Assistència a judicis*

Per a assistència a judicis, prèvia citació i quan aquesta es produeix amb motiu del compliment de les obligacions laborals o derivat de un fet relacionat amb el treball habitual, i sempre que sigui en horari no laboral, s'abonaran les que corresponguin com a treballs extraordinaris. Això sens perjudici del cobrament de les corresponents dietes, si s'escau. Aquests imports s'incrementaran anualment amb el mateix import que marquin els Pressupostos generals de l'Estat.

Article 12. *Puntualitat*

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Aquest personal pot disposar d'una flexibilitat de 20 minuts a l'inici de la jornada de treball, sempre que no se'n faci ús de forma habitual i només per a casos especials com pot ser causes de tràfic, urgències familiars, urgències fills/es, etc., els quals hauran de compensar-se al final de la jornada. Aquesta flexibilitat no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

El/la representant dels treballadors/es se li facilitarà o tindrà accés a les dades sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com de les actuacions que es duguin a terme en relació amb el control d'assistència i de puntualitat.

Article 13. *Descans dins de la jornada de treball*

1. El personal que presti els seus serveis en règim de jornada contínua de 6 hores o mes gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris; en jornada continua de cinc hores d'una pausa de 20 minuts; i en jornada continua de quatre hores d'una pausa de 10 minuts, els quals es computaran com a treball efectiu. En cap cas suposarà una reducció de la jornada en l'entrada o sortida.

2. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de manera que es garantirà l'atenció als ciutadans en tot moment.

Article 14. *Calendari laboral*

1. El departament de personal o responsable de personal de l'Ajuntament, abans del dia 15 de març de cada any, confeccionarà el calendari laboral per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tenint en compte el calendari de festes oficials aprovades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament, el qual serà consensuat amb la representació legal del personal en funció d'allò establert a l'EBEP i a l'Estatut dels treballadors.

Aquesta proposta serà sotmesa a la consideració del/la representant legal del personal, el qual podrà formular les al·legacions que estimi oportunes.

2. El calendari laboral definitivament aprovat serà exposat en el tauler d'edictes de la casa consistorial i en la resta de dependències municipals.

Capítol III Vacances, llicències i permisos

Article 15. *Vacances*

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals, o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor a un any. A aquest efecte no es consideraran com a dies laborals els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

Les vacances restaran sempre condicionades a l'acompliment d'allò previst a l'article 8 del present conveni.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. En aquest cas, el còmput total de vacances és de 22 dies laborals per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any.

Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. No obstant això, d'aquests 22 dies, 7 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre d'acord amb les necessitats dels serveis.

2. Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural i la no realització, total o en part, suposarà la pèrdua del dret; en cap cas no seran retribuïdes.

3. Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar vacances durant l'any natural, per causes no imputables a la persona treballadora relacionades amb la feina o per haver estat aquest en situació de baixa mèdica o en situació d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o permís per maternitat o paternitat, les vacances es podran realitzar tot i haver acabat l'any natural a que corresponen.

4. Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juliol, agost i setembre. A petició de la persona interessada i llevat de la disconformitat motivada del responsable de recursos humans, es podrà gaudir de les vacances fora dels mesos assenyalats.

5. A l'efecte de fixar el calendari de vacances, l'empleat públic trametre abans del dia 30 de març el seu quadre de vacances al responsable de recursos. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 30 d'abril. No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit si porta el vist-i-plau de la persona responsable de recursos humans.

6. En cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars (justificades) i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat, de manera rotatòria. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa, de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior. Tindran prioritat per gaudir del mateix període de vacances els cònjuges que siguin ambdós treballadors de l'Ajuntament o dels seus organismes autònoms municipals, sempre que la cobertura del servei ho permeti.

7. Cap treballador no pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per incapacitat temporal, maternitat, paternitat o per naixement, adopció o acolliment. El nou període de gaudiment s'haurà d'acordar entre les parts.

8. El gaudiment del període de vacances s'interromprà en cas d'incapacitat temporal, de maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment, en funció d'allò regulat per la Llei

8/2006 de 5 juliol, referent a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

9. El personal tindrà dret a gaudir de dies addicionals de vacances per antiguitat derivada dels serveis prestats en qualsevol administració pública d'acord amb la següent escala:

- 10 anys d'antiguitat, 1 dia.
- 15 anys d'antiguitat, 2 dies.
- 20 anys d'antiguitat, 3 dies.
- 25 anys o més d'antiguitat, 4 dies.

El règim de gaudi d'aquests dies addicionals de vacances per antiguitat serà l'establert en caràcter general a l'anterior article, i els dies es podran gaudir de manera individualitzada.

Les característiques i règim jurídic dels serveis prestats a efectes de la seva acreditació seran els que es prenen en consideració per al còmput d'antiguitat i perfeccionament de triennis.

10. Pel que fa al personal de brigada, de conformitat amb l'article 9.1.2, les setmanes anteriors, i la mateixa setmana de la Festa Timbaler, i l'anterior i la mateixa setmana de la festa major ha d'estar tot el personal de la brigada disponible.

La resta de l'any es podrà agafar vacances en qualsevol època, sempre i quan, el servei quedi garantit amb un mínim de tres persones i, de dues persones entre els mesos de juliol, agost i setembre.

11. Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies laborables en els mesos de juliol o agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

Article 16. *Permisos retribuïts*

1. Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

No son deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular de l'empleat públic.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui l'acompliment del deure de caràcter públic o personal.

2. Les peticions de permisos a que es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Article 17. *Llicències*

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als treballadors laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de

la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions.

L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis als treballadors laborals fixos, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència es subordinarà a les necessitats del servei.

3. Les situacions d'incapacitat temporal del personal laboral que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball, de conformitat amb la normativa de seguretat social aplicable en cada cas.

La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut, emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria.

Capítol IV

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 18. *Condicions generals comunes a totes les mesures*

1. Aquestes mesures seran d'aplicació al personal laboral fix. Al personal laboral interí i al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures, llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb l'article 234 de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. Es consideren progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya (actualment al Codi civil de Catalunya, Llei 25/2010, del 29 de juliol) reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 19. *Excedències. Condicions generals*

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues 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, filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada, no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas de d'excèdència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excèdència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excèdència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 20. *Excèdència voluntària per tenir cura d'un fill o filla*

1. L'excèdència 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 permanent o preadoptiu.

2. Aquesta excèdència té una durada no superior a tres 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'excèdència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la corporació així com del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excèdència 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 el cessament o fins al moment en que es resolgui la convocatòria de previsió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 21. *Excèdència voluntària per a tenir cura de familiars*

1. Es pot sol·licitar una excèdència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que aquest no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excèdència pot ésser atorgada per un període de tres anys. El període concret d'excèdència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excèdència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la corporació així com del sistema de previsió, i dels drets del regim de la seguretat social que sigui d'aplicació. Així mateix, durant tot el període d'excèdència 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 el cessament o fins al moment en que es resolgui la convocatòria de previsió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 22. *Excèdències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar*

Podrà concedir-se l'excèdència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert pel personal laboral fix; el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les

Administracions públiques, Organismes públics i Entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, als òrgans constitucionals o del Poder judicial i Òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com a la Unió Europea o a Organitzacions Internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritirà retribucions, ni li serà computable el temps que romanguí en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al regim de seguretat social que li sigui d'aplicació.

Article 23. *Excedència voluntària per violència de gènere*

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del regim de seguretat social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 24. *L'excedència voluntària per interès particular*

Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reintegració al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Article 25. *Permisos. Condicions generals d'exercici*

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 dels següents supòsits:

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- d) Permís de paternitat.
- e) Permís per adopció o acolliment.

f) Permisos per atendre fills discapacitats.

g) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Conveni son retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 26. *Permís per matrimoni o per inici de convivència*

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies laborables consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 27. *Permís per matrimoni d'un familiar*

El personal als quals els hi son d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís es ampliable a dos dies si el matrimoni te lloc fora de les comarques de Barcelona i de tres dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 28. *Permís de maternitat*

De conformitat amb l'article 7 del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix per la legislació laboral, i per aquells preceptes de l'Estatut bàsic del empleat públic (EBEP) en els quals així es disposi.

1. El permís de maternitat per part te una duració de setze setmanes, de les quals sis hauran de ser ininterrompudes immediatament després del part. S'ampliarà el permís en dues setmanes addicionals en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. En el supòsit que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatòries, el període de gaudi d'aquest permís podrà portar-se a terme a voluntat d'aquests, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part i fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En cas de gaudi interromput, es requerirà per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes complertes.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en que es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. 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. En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment

d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la administració, un cop transcorregudes les sis setmanes obligatòries de descans.

Article 29. *Permís de paternitat*

De conformitat amb la disposició transitòria novena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), hi haurà una aplicació progressiva del permís de conformitat amb el que preveu el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de l'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació.

Per l'any 2019, la duració serà de vuit setmanes; les dues primeres setmanes seran ininterrompudes e immediatament posteriors a la data del naixement. Les sis setmanes restants podran gaudir-se de forma interrompuda.

Per l'any 2020, la duració del permís serà de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes seran ininterrompudes e immediatament posteriors a la data del naixement. Les vuit setmanes restants podran gaudir-se de forma interrompuda.

Finalment a l'any 2021, la duració del permís serà de setze setmanes; les sis primeres setmanes seran ininterrompudes e immediatament posteriors a la data del naixement. Les deu setmanes restants podran gaudir-se de forma interrompuda.

Article 30. *Permís per adopció o acolliment*

De conformitat amb l'article 7 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix per la legislació laboral, i per aquells preceptes de l'Estatut bàsic del treballador públic (EBEP) en els quals així es disposi. En matèria de permisos d'adopció, el progenitor diferent de la mare biològica, si és personal laboral d'aquesta administració es regirà pel previst a l'EBEP.

1. El permís per adopció o acolliment, tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant. Sis setmanes hauran de gaudir-se de forma ininterrompuda i a jornada completa de manera obligatòria immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o l'acolliment. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a diferent del primer, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador, o treballadora a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a quatre setmanes abans.

2. Les deu setmanes restants d'aquest permís podran gaudir-se en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acollida. Aquest permís a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a més, d'un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

Article 31. *Permís per lactància*

1. L'empleat/da públic/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà ser substituït per un reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest permís és un dret individual, que no pot ser transferit a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà de manera proporcional.

2. Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes en el temps corresponent

3. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

Article 32. *Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats*

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 tretze setmanes (que són les tretze setmanes addicionals que es regulen al permís per maternitat).

Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador/a tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a una reducció de jornada de treball de fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Article 33. *Permisos per a atendre fills discapacitats*

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 com 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 34. *Permís prenatal*

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 35. *Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins els primer grau i fins al segon grau*

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix fora del municipi. Excepcionalment i per motius degudament justificats, és pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix fora del municipi. Excepcionalment i per motius degudament justificats, és pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Article 36. Permís sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 37. Permisos per situacions de violència de gènere

1. 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, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article d'aquest Conveni comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 38. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set 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 que gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 39. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill i filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se llicència/suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència/suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï el permís per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Article 40. Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Conveni son 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 dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi allò establert com a màxim.

Article 41. *Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució*

1. Els empleats/des públics/es gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitura treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 42. *Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions*

Els empleats/es públics/es 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) Per tenir 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 integral.

Article 43. *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

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 44. *Assumptes personals*

Els empleats de l'Ajuntament podran gaudir, per assumptes personals sense justificació, de 6 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat inferior a 1 any. A més, els empleats públics gaudiran de dos dies addicionals de lliure disposició al complir

el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni a partir de l'octau, de conformitat amb l'article 48.2 de l'EBEP.

Atesa la naturalesa d'aquests dies, es podran gaudir de forma personal durant tot l'any per atendre assumptes propis, demanant-los amb una antelació de 5 dies laborables, per escrit i dirigit al cap de personal i amb el vist i plau del responsable directe. En cas de no resposta en un termini màxim de 5 dies laborables, s'entendran com a autoritzats. Amb caràcter d'excepcionalitat i acreditable, es podran modificar els terminis.

L'atorgament d'aquests dies es condicionarà a que es garanteixi la prestació del servei corresponent a excepció dels llocs/departaments unipersonals. En cas de disputa entre diversos treballadors per sol·licitud d'un mateix dia, s'aplicarà allò que preveu l'article 15.6 del present conveni.

Article 45. *Absències*

1. Tota absència, haurà de comunicar-se en l'imprès normalitzat a aquest efecte al cap de personal, amb anterioritat al moment en que s'hagin de realitzar les actuacions que la motivin. Les absències de caràcter imprevisible que no puguin justificar-se prèviament hauran de comunicar-se el mateix dia de l'absència i justificar-se al cap de personal dins del dia hàbil següent a aquell en que ha tingut lloc l'absència i amb un màxim de tres dies posteriors a la mateixa.

D'aquestes incidències tindrà accés a la informació la representació legal del personal.

Capítol V **Condicions retributives**

Article 46. *Retribucions*

1. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, que s'aplicarà a partir de l'1 de gener, sense perjudici de les regularitzacions de política retributiva que s'aprovin.

2. La nòmina es pagarà mitjançant transferència bancària. La data límit per tal que quedi ordenada la transferència de la nòmina mensual serà el dia 28 de cada mes, a excepció dels mesos de juny, que s'haurà d'abonar el dia 24 i desembre que serà el dia 21.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe, origen, raça o religió.

Article 47. *Triennis*

1. El reconeixement dels triennis operarà de manera automàtica sense necessitat que sigui sol·licitat per la persona interessada. Els triennis vençuts comptaran a efectes retributius des del dia 1 del mes següent en que vencin.

2. Els imports d'abonament dels triennis seran els fixats a la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 48. *Pagues extraordinàries*

1. El personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni percebrà 2 pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, les quals seran satisfetes conjuntament amb les nòmines d'aquests 2 mesos. Es meritiran el primer dia hàbil del mes juny i desembre.

2. La quantia de cadascuna de les pagues extraordinàries serà la corresponent al 100% d'1 mensualitat sobre tots els conceptes retributius per tota la plantilla de l'Ajuntament.

Article 49. *Complement de destinació*

Retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa i consisteix en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels trenta 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
Agrupació professional	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.

Article 50. *Complement específic i de productivitat*

1. Complement Específic

L'àmbit d'aquesta retribució complementària integra els diferents factors d'equiparació: responsabilitat, dificultat tècnica, dedicació, feines penoses, perillositat i incompatibilitat.

L'Ajuntament, en funció de criteris professionals relatius a determinats llocs de treball, ha de dotar-los amb quantia anual i distribuït en 14 pagues.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de forma individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors.

2. Complement de productivitat

El complement de productivitat retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i iniciativa, la puntualitat, l'assistència i l'eficàcia, així com l'avaluació positiva de les competències professionals amb que el personal desenvolupa el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris que s'estableixin reglamentàriament en funció dels col·lectius determinats.

Article 51. *Complement disponibilitat específica*

És l'establert per a aquells llocs de treball on el seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de l'Ajuntament del Bruc fora de l'horari de treball general. L'ocupant d'aquest complement ha d'estar localitzable, ja sigui en dia laborable o en caps de setmana o festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

Article 52. *Complements personals*

Són els complements assignats amb caràcter personal (ad personam) i indefinit per la disminució de les retribucions complementàries en el lloc que s'ocupa. No son absorbibles ni compensables llevat que el treballador o treballadora no canviï voluntàriament de lloc i les

retribucions corresponents a aquest darrer lloc siguin superiors a la totalitat de les que percebia.

Article 53. *Control de presència*

1. El personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball, en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

2. El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari que estableix l'Ajuntament, segons normativa vigent.

3. L'absència per indisposició no superior a 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o el cap de personal i aportació del justificant mèdic corresponent durant el dia laboral següent.

4. A la representació legal del personal se li facilitaran, quan ho demani, les irregularitats detectades en el control de presència, inclòs la demora d'hores o l'excés d'hores realitzades pels treballadors/es del àmbit de aplicació del present Conveni.

Article 54. *Treballs extraordinaris*

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals i de personal amb la contractació del personal necessari.

2. Tindran el caràcter de treballs extraordinaris aquells realitzats fora de la jornada laboral, que només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre per a la realització de treballs urgents o imprevistos, prèvia proposta del responsable corresponent.

3. En cas que l'Ajuntament hagi de requerir algun col·lectiu per realitzar treballs extraordinaris, aquests es cobriran de la següent manera:

- En primera instància, s'oferirà la seva realització de forma voluntària.
- En cas que no hi hagués persones voluntàries, s'anirien cobrint d'acord amb una llista en la que hi formarà part tot el personal del servei que ho requereixi. Sense perjudici, que per a determinats casos es pugui consensuar per la Comissió Paritària.

Article 54 bis. *Retribució dels treballs extraordinaris*

1. La compensació dels treballs extraordinaris es farà en temps de descans, excepte pel cas d'impossibilitat per necessitats del servei que la compensació serà econòmica.

La compensació per hores de descans es farà de la següent manera: a raó d'1,5 hores per hora normal, 2 hores per hora festiva o nocturna i 2,5 hores per hora festiva i nocturna (Es considera horari nocturn l'establert entre les 22 hores i les 6 hores).

Les hores de descans acumulades es gaudiran durant els dies que els/les treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquesta Conveni sol·licitin previ acord amb el/la responsable del departament, i podran ser gaudides juntament amb altres períodes de descans.

2. Cas que per requeriments del servei, la remuneració hagi de ser econòmica, aquesta tindrà una quantia mínima per hora extraordinària que s'estableix per a tot el personal, i que és la següent:

Hora extra normal 11,86 EUR, hora extra nocturna o festiva 14,46 EUR i per hora extra festiva i nocturna 17,50 EUR. En tots els casos, la retribució de les gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, i l'abonament d'aquests serveis es farà efectiu el mes següent de la seva realització.

Partint de la remuneració mínima anterior les hores extraordinàries es calcularan segons els criteris següents:

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb un increment del 50% de la remuneració que correspongui a cada hora ordinària de treball efectiu.

b) 1 hora extraordinària efectuada en festiu o bé entre les 10.00 h de la nit i les 06.00 h del matí, es compensarà amb un increment del 100% de la remuneració que correspondria a cada hora ordinària de treball efectiu.

c) 1 hora extraordinària efectuada en festiu i a més, entre les 10.00 h de la nit i les 06.00 h del matí, es compensarà amb un increment del 150% de la remuneració que correspondria a cada hora ordinària de treball efectiu.

3. El departament de personal o responsable de personal haurà d'informar, quan ho demani, al representant de personal de les incidències en relació amb els treballs extraordinaris.

4. El preu de l'hora extraordinària tindrà el mateix augment que els altres conceptes retributius.

Article 55. *Dietes i despeses de viatge*

1. El personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que circumstancialment hagi de desplaçar-se per desenvolupar tasques fora del terme municipal i disposi a aquest efecte de l'autorització corresponent, percebre les indemnitzacions que s'escaiguin. Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. L' import màxim de les dietes serà el següent:

- 19 EUR per concepte de dinar i dia.
- 38 EUR per dieta completa dinar i sopar dia.

En cas de pernoctació l'administració es farà càrrec dels costos de la mateixa.

Si per normativa legal s'estableixen unes altres quantitats seran d'aplicació. Les dietes per conceptes de dinar i dia s'aplicaran a partir de la finalització de la jornada laboral en cada cas.

3. El règim de les despeses de viatge comprendran el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionaments i de peatges d'autopistes quan siguin imprescindibles.

El preu del quilometratge es fixa a 0.30 EUR/km. Aquesta quantitat, si s'escau, s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent en aquesta matèria.

El preu que legalment esta establert per la normativa no estarà subjecte a cap tipus de retenció, però la diferència entre el que recull la normativa i el que regula Conveni cotitzarà en nòmina el que li correspongui per renda i costos de seguretat social.

La data límit mensual per presentar les dietes s'estableix fins al dia 10 de cada mes, excepte els mesos de juny i desembre, que serà el dia 5. Si es presenten amb posterioritat a aquesta data, el pagament es farà efectiu al venciment de la nòmina del mes següent.

4. Per percebre l' import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents. Per percebre aquestes dietes, mensualment, la persona interessada haurà d'emplenar un full de desplaçament que es facilitarà al personal, en el qual constaran tots els desplaçaments mensuals i el quilometratge, i haurà d'anar conformat i signat per la direcció del servei o pel comandament en el qual delegui. Les indemnitzacions seran computades i abonades en la nòmina mensualment i s'especificaran clarament en aquesta. No obstant això, si la previsió de despeses a efectuar es superior a 60 EUR, aquest import es podrà demanar per avançat sens perjudici de justificar-les posteriorment.

5. El departament de personal o el responsable de personal haurà d'informar quan ho demani la representació legal de la plantilla de les incidències en relació amb les dietes i despeses de viatge.

Article 56. *Substitucions*

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, vacances, incapacitat laboral transitòria, etc. S'assignin, sempre per escrit i amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors, la persona que substitueixi percebre la diferència retributiva bruta existent entre ambdós llocs de treball i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

3. En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nomina del mes immediatament posterior com un concepte retributiu transitori i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer aquestes funcions.

Capítol VI **Promoció i formació**

Article 57. *Dret a la formació i promoció*

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni té dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constants.

2. A aquest efecte, l'Ajuntament del Bruc facilitarà i disposarà les eines necessàries per fer-ho efectiu.

Article 58. *Formació*

1. S'entén com a formació l'eina que ha d'afavorir els canvis i la millora en l'organització de l'Ajuntament, així com potenciar el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors/es.

2. Aquesta formació ha de servir:

2.1. Per solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents.

2.2. Per a que els treballadors millorin la seva capacitat i desenvolupament professional i personal.

2.3. Perquè el ciutadà vegi com rep serveis de millor qualitat.

3. L'Ajuntament facilitarà formació a tot el personal afectat per aquest Conveni, garantint el dret dels empleats a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, i per superar aquestes.

Per tant, garantirà la participació de tots i cadascun dels empleats, almenys en 2 cursos de formació a l'any sempre i quan l'empleat/da demani l'assistència al curs i en funció de les necessitats de servei.

4. Dins de la Comissió Paritària, les seves funcions respecte a la formació seran controlar, gestionar i aplicar el pla de formació.

Article 59. *Pla de formació*

Per garantir aquest pla, l'Ajuntament destinarà un 0,1% del pressupost de la corporació, exceptuant les partides d'inversió.

La quantitat assenyalada anteriorment podrà procedir dels fons propis de l'Ajuntament o de subvencions que aquest pugui obtenir d'altres entitats públiques o privades; no obstant això, la formació prestada per les diferents administracions (Diputació, etc.), no computarà als efectes indicats anteriorment.

Formació del personal:

La formació programada es aquella que promou i organitza l'Ajuntament de Conveni amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal. Aquest tipus de formació obeeirà els objectius que, en cada cas, fixi el pla de formació.

Criteris generals sobre la formació programada:

1. Podran assistir a la formació programada, dins o fora de l'horari laboral i sempre en còmput de temps de treball efectiu, tots els/les empleats/ates.
2. El contingut del programa de cursos i els horaris es facilitarà a tots els/les empleats/ades pel seu estudi i valoració de l' de cadascú.
3. En el cas de fer alguna activitat formativa per continguts concrets, aquests vindran informats puntualment i la resta de personal també en tindrà coneixement.
4. Si un/a empleat/ada desitja assistir a un curs determinat, haurà de sol·licitar-ho seguint els criteris establerts i amb els impresos corresponents.
5. La sol·licitud es farà arribar al responsable de personal, on se li donera el tremit que correspongui. Cal tenir present que elements com l'horari de celebració, l'activitat formativa, la situació laboral del sol·licitant, les faltes reiterades a altres cursos, son factors que es poden tenir en compte a l'hora d'acceptar o no una sol·licitud.
6. Un cop acceptada o no la sol·licitud, l'acord serà comunicat al treballador interessat i al seu cap.
7. Queda implícit que la reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa sense causa justificada, pot suposar la no aprovació de posteriors sol·licituds de formació.
8. L'assistència a qualsevol curs comportarà l'obligació del/la empleat/ada de portar els certificats d'assistència com a màxim a final del curs. La no aportació suposarà el retorn del cost del curs i de les altres despeses satisfetes, a més de no computar com a temps de treball efectiu.
9. En tot cas es responsabilitat de la Comissió aclarir qualsevol dubte que es pugui presentar i complementar, si es el cas, aquests criteris generals.

Article 60. *Promoció interna*

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni accedir d'un grup de titulació a un altre de superior de conformitat amb els articles 18 i 76 de l'EBEP.
2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 50% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran per al torn de promoció interna, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris determinats a l'article 18 de l'EBEP i que manifesti l' a participar-hi. Quan alguna de les places de promoció interna resultes deserta l'Ajuntament podrà procedir a la seva convocatòria lliure.
3. Les places que no es proveixin per promoció interna es proveiran per concurs-oposició o concurs de mèrits en funció de la placa a cobrir.

Article 61. *Oferta pública d'ocupació*

1. La corporació es compromet a traspassar als representants del personal l'oferta pública i les bases de convocatòria abans de la seva publicació definitiva i publicació, per al seu estudi i aportacions en 15 dies naturals.

2. L'Ajuntament es compromet a facilitar, en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb discapacitat a les ofertes de places públiques.

Article 62. *Valoració de llocs de treball*

L'Ajuntament es compromet a actualitzar la relació de llocs de treball de la corporació en funció dels canvis rellevants que es vagin produint en relació amb les característiques definitòries dels llocs de treball que la integren o que s'han d'incorporar com a nous.

Capítol VII Condicions socials

Article 63. *Jubilació*

Segons RDL 5/2015, de 30 d'octubre, article 67, la jubilació podrà ser:

- Voluntària, a sol·licitud del treballador.
- Forçosa: al complir l'edat legalment establerta. Per la declaració d'incapacitat permanent per l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.
- Per consens entre l'Ajuntament i l'empleat/da en format de prejubilació.

Procedirà la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el treballador reuneixi els requisits i condicions establertes al règim de seguretat social que li sigui aplicable. Al personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, li serà d'aplicació en matèria de jubilació parcial tot allò regulat i establert en cada moment per la normativa vigent en matèria de Seguretat Social i dret laboral d'aplicació al personal laboral de les administracions locals de Catalunya. El marc normatiu ve delimitat per la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de seguretat social, així com pel RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

A tal efecte, la corporació es compromet a facilitar i/o fomentar la jubilació parcial del seu personal, admetent a tràmit la sol·licitud dels contractats en règim laboral que compleixin els requisits establerts a l'esmentada Llei 40/2007, de 4 de desembre i sol·licitin accedir-hi.

Pel que fa a la jubilació parcial del personal laboral, s'estarà a la regulació que s'estableixi d'acord amb el que preveuen l'article 67 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'EBEP, per l'Estatut dels treballadors, l'article 215 de la Llei general de la seguretat social i normativa concordant.

El personal d'edats compreses entre 60 anys i un trimestre després dels 64, pot optar per la jubilació voluntària o jubilació parcial voluntària, sempre d'acord amb la normativa de seguretat social aplicable en cada moment. En aquest cas percebrà una gratificació, d'un sol cop (en proporció a la jornada laboral que estableixi el seu contracte laboral), d'acord amb els imports expressats al quadre següent, encara que, en casos excepcionals, el Comitè i l'Ajuntament podran prendre altres decisions:

Edat	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys

Import	10.220 EUR	7.220 EUR	5.500 EUR	4.810 EUR	4.210 EUR
--------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Article 64. *Incapacitat temporal*

1. En aquells supòsits en que els/les empleats/des públics de l'ajuntament tinguin dret a prestacions de la seguretat social per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la corporació li complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions íntegres (amb exclusió d'aquelles que retribueixin factors com ara la nocturnitat, festivitat) durant un màxim de 3 mesos a l'any en que es trobin en l' esmentada situació incapacitant pel treball per contingències comunes i de 6 mesos màxim a l'any per Incapacitats derivades d'accident de treball o malaltia professional.

2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mutua d'accidents de treball, sempre i quan tingui contractada la gestió de les IT. La negativa de l'empleat/da a sotmetre's als esmentats reconeixements determinarà l'extinció dels drets econòmics establerts com a millores del règim de la seguretat social a càrrec de la corporació. També comportarà l'extinció o retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball, així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/da no l'incapacita per desenvolupar la seva feina.

3. Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'Ajuntament sol·licitarà a l'Institut català d'avaluacions mèdiques (ICAM) que realitzi el control de la incapacitat temporal del empleat/da afectat/da i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la corporació procedirà a retornar a l'empleat/da els imports dels complements deixats d'abonar.

Article 65. *Fons social*

L'Ajuntament en els seus pressupostos anuals, i sempre que la normativa ho permeti, dotarà una partida pressupostària suficient, destinada a millores socials per als seu personal inclòs en aquest Conveni.

L'Ajuntament en els seus pressupostos anuals, i sempre que la normativa ho permeti, dotarà una partida pressupostària específica per a "fons social per escolarització", dotada amb un 0,50 % del capítol 1 del pressupost municipal per cada exercici, i amb un mínim de 3.500 EUR. Aquest fons anual tindrà efectes des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 31 de desembre. Tots els ajuts corresponents a aquest fons es resoldran amb periodicitat anual, i s'abonaran conjuntament amb la primera nòmina posterior a la seva resolució. En cas que un any no s'esgoti el "fons social per escolarització", l'import de l'excés s'acumularà per a exercicis posteriors, i es destinarà a les mateixes finalitats o bé a finalitats anàlogues, previ consens de la Comissió Paritària.

Es consensuarà en Comissió Paritària els criteris per a la concessió de les diferents ajudes, la dotació corresponent d'aquest fons social a cada àmbit i els barems que regulin la seva aplicació.

El gaudiment de les mateixes seran a petició de l'interessat i es resoldran mitjançant resolució administrativa motivada.

1. Ajuts mensuals: amb un import brut de 90 EUR per a les següents situacions personals:

- Empleats que acreditin un grau de discapacitat igual o superior al 65%. Caldrà aportar el corresponent carnet o document acreditatiu.

Regulació del gaudiment de dits ajuts:

- Les quanties es refereixen a dedicacions a jornada complerta. En cas de fer-ne una jornada reduïda o discontinua percebran la quantia en la proporció corresponent.

- Els ajuts es refereixen a 12 pagaments mensuals (no s'inclouran en pagues extres).

- Serà responsabilitat del beneficiari la informació a l'Ajuntament del compliment de les condicions que van generar el gaudiment de l'ajut. Per part de l'Ajuntament es podran reclamar els imports indegudament pagats com a conseqüència de la manca d'informació per part de l'empleat.

2. Ajuts puntuals :

a) Natalitat, adopció o acolliment. Ajut de 350 EUR bruts. Aquest ajut s'atorgarà pel fet del naixement, adopció o acolliment i referit a cada nen/a.

b) Nupcialitat o inici de convivència en les parelles de fet. Ajut de 350 Euros bruts. Aquest ajut només es pot percebre cada cinc anys i caldrà acreditar-se de manera suficient segons la legislació vigent en cada moment. No es pot concedir la mateixa prestació econòmica a dues persones pel mateix fet causant, en el supòsit que ambdues treballin com a personal de la corporació.

3. Ajuts mèdics:

Per a l'adquisició d'articles mèdics (ulleres, aparells oftalmològics, audiòfons, plantilles ortopèdiques, etc.), els empleats rebran una quantitat equivalent al 75% de l'import de la factura, amb un màxim de fins 150 EUR. Aquest ajut només es pot percebre cada dos anys pel mateix concepte. Excepte per causes derivades de la pròpia activitat laboral (pèrdua o deteriorament causat per l'activitat laboral) en que es cobrirà el 100% del cost total, i amb un límit de 225 EUR. En cas de causes laborals, aquestes hauran de ser suficientment acreditades i comptar amb el vist-i-plau del superior jeràrquic.

4. Escola bressol:

El personal de l'Ajuntament que porti els seus fill/es a escola bressol municipal gaudirà d'una bonificació equivalent al 33,33% de l'import de les quotes mensuals d'escolarització un cop calculades les bonificacions establertes a les ordenances. Aquest ajut no inclou els imports equivalents a la matrícula inicial ni a les quotes de menjador. No es tindrà dret a l'aplicació d'aquesta bonificació quan el beneficiari compti amb qualsevol tipus de pensió/ajut provinent d'altra administració o empresa pel mateix concepte.

5. Ajuts per escolarització:

Ajuts per a treballadors/es i fills/es dels treballadors/es per l'escolarització a centres oficials, des d'educació infantil, fins a centres universitaris de fins a 200 EUR bruts anuals, sempre i quan no obtinguin a través d'altre mitjà qualsevol ajut pel mateix concepte.

Es limita l'ajut a fills/es de fins a 25 anys i que convisquin amb el treballador.

Percentatges per subvencionar:

Els ajuts es distribuïran tenint en compte el nivell i la situació familiar segons els següents percentatges, els treballadors/es que siguin donats d'alta durant l'any, podran aportar només les factures emeses a partir del mes en que els treballadors/es han estat donats d'alta.

(I) Nivell professional:

Grup A1	20%
Grup A2	30%
Grup B	50%
Grup C1	60%
Grup C2	100%
Grup E	100%

(II) Situació familiar: Família monoparental +5%.

(III) Fills discapacitats o amb grau de dependència a partir del 65%: increment +10%.

Conceptes subvencionables:

- Quota i/o Quota Material.
- Llibres i/o suport digital.
- Matrícula.
- Servei acollida.
- Menjador.

Sol·licitud de l'ajut:

La sol·licitud es realitzarà al final de cada any natural adjuntant el justificant de l' import que correspongui en cada cas. L'ajuntament farà efectiu l'ajut dins el mes següent a la presentació del justificant.

Així mateix, hauran de presentar en totes les sol·licituds una declaració jurada conforme no s'ha rebut algun altre ajut de qualsevol altre organisme o entitat pels mateixos conceptes.

Article 66. *Permuta de lloc de treball*

La permuta interna dins l'Ajuntament de sengles llocs de treball de 2 persones que tenen la mateixa categoria professional, quan aquestes així ho desitgin i ho manifestin per escrit al departament de personal, haurà de ser autoritzada per l'òrgan competent.

Article 67. *Bestretes*

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que es trobi en situació de servei actiu tindrà dret a percebre una bestreta sense interès, a compte de les retribucions dels propers 12 mesos de prestació de serveis, quan aquesta sigui convenient per atendre necessitats extraordinàries.
2. L' import de la bestreta serà de fins a l' import 2 mensualitats amb una retribució total màxima de 1.500 EUR cada una.

No es superarà la quantitat global total anual de 12.000 EUR per aquest concepte. Aquest import es reintegrarà mitjançant una deducció de les retribucions del beneficiari en quantitats proporcionals a la quantia rebuda al llarg dels 12 mesos posteriors a la concessió de la bestreta.

Amb independència del termini de reintegrament esmentat, el beneficiari podrà procedir a la cancel·lació de la quantitat pendent en el moment que consideri adient.

3. La persona interessada presentarà la sol·licitud de bestreta per escrit al Departament de Personal. La bestreta serà atorgada per l'Alcaldia a proposta del regidor de personal, el qual, si ho considera convenient, podrà consultar al sol·licitant sobre els motius que fonamenten la seva petició.

S'informarà, quan ho sol·liciti, a la representació de personal de les sol·licituds de bestreta presentades i de la seva concessió.

4. Les bestretes podran damnar-se fins a 12 mesos, respectivament, anteriors a la data de jubilació. No es podrà atorgar una nova bestreta si la persona sol·licitant ja n'estigues gaudint una i encara no l'hagués retornat.

5. Abans que es produeixi la finalització o interrupció de la relació amb la corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de la bestreta concedida.

Article 68. *Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat*

1. En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques degudament acreditades i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podrà percebre un ajut econòmic reintegrable equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà en un termini màxim d'1 any des de la data de l'atorgament.

3. El gaudi d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

Article 69. *Assegurança de vida*

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per accident, defunció i invalidesa permanent derivats d'accident de treball del personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, en funció d'allò establert a la pòlissa.

Article 70. *Assegurança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions dels empleats pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació, amb una quantitat de 60.101,21 EUR en funció d'allò regulat a la pòlissa.

Article 71. *Assistència lletrada*

L'Ajuntament garantirà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal subjecte a aquest Conveni que el necessités per raó de conflictes amb terceres persones derivats de la prestació del servei, sempre i quan en l'actuació de l'empleat públic no concorri dol o culpa (intenció o negligència) declarada per sentència ferma.

Article 72. *Renovació del carnet de conduir*

L'Ajuntament cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que ocupin llocs de treball en que aquesta condició sigui necessària pel desenvolupament de les seves funcions.

Article 73. *Activitats municipals*

L'Ajuntament, sempre que sigui possible, facilitarà l'accés del seu personal a les activitats que organitzi directament així com a les instal·lacions de lleure municipals (ex. piscina).

Capítol VIII **Seguretat i salut**

Article 74. *Seguretat i salut laboral*

L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris per tal de millorar la seguretat i la salut laboral del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos laborals i normativa relacionada.

Article 75. *Canvi de lloc de treball per raons mèdiques*

1. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva i sempre que sigui

possible atenent a les possibilitats organitzaves, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. En aquest cas de trasllat l'Ajuntament podrà sol·licitar prèviament a l'empleat afectat, amb el seu consentiment, l'informe d'altre especialista de la mutua per poder determinar l'abast de la malaltia i confirmar el perjudici al·legat. En cas de negativa per fer-ne aquesta revisió, l'Ajuntament podrà denegar el canvi. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, CD ja consolidat i els triennis, i la resta de conceptes retributius s'adequaran al nou lloc de treball.

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

Article 76. *Protecció de l'embaràs*

Si l'avaluació de riscos o informe mèdic posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les empleades, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no es possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emes pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 295/2009, de 6 de març que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància natural.

Article 77. *Farmaciola*

1. A totes les dependències de l'Ajuntament hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.

2. El manteniment de les farmaciolses correspondre al cap dels ordenances o a la persona en qui aquest delegui.

Article 78. *Vestuari i roba de treball*

1. Degut al fet que el lloc de treball així ho requereix i en funció de les tasques a desenvolupar, l'Ajuntament proporcionarà la roba de treball adequada als treballadors/ores de la brigada municipal, de la escola bressol i del personal de neteja, a fi i efecte del desenvolupament de les seves funcions en condicions òptimes; sempre vetllant perquè es pugui disposar dels recanvis necessaris per reposar la roba periòdicament pel deteriorament per motius de servei. La roba de treball entregada serà l'adient per cada lloc de treball.

Tanmateix, la roba es lliurarà quan el desgast ho aconselli i amb la periodicitat suficient per tal que es garanteixi la bona presència personal i la seguretat del col·lectiu de que es tracti.

2. La Comissió de seguretat i salut podrà modificar el seu contingut si hi ha causes objectives que ho aconsellen. Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament (equips de protecció individual).

3. Tota la roba anirà, preferiblement, identificada amb el distintiu corporatiu. Excepte l'escola bressol.

4. Serà obligatòria la utilització de la roba de feina facilitada, en tant que es realitzi la jornada laboral per compte de l'Ajuntament, i, per tant, es prohibeix la seva utilització i us fora de la jornada laboral.

5. Si la peça de roba es deteriora pel un mal d'us o abús de l'empleat/da municipal, la corporació podrà establir les responsabilitats que d'això se'n derivin.

6. Anualment i en comissió paritària es realitzarà el llistat amb detall de la roba per a cada col·lectiu.

7. 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.

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

9. Aquestes peces hauran de ser sol·licitades per l'empleat/da i li seran subministrades amb l'informe previ favorable del responsable corresponent.

Article 79. *Revisió mèdica*

Es realitzarà anualment una revisió mèdica, durant el primer trimestre de l'any en curs, voluntària i a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial, i el temps empleat serà considerat temps de treball efectiu.

- Per raó de la seguretat i salut laboral del personal de l'Ajuntament, hi haurà la possibilitat d'oferir al personal els següents reconeixements i activitats preventives:

- Reconeixements mèdics d'inici d'activitat laboral.

- Reconeixement mèdic per canvi de lloc de treball, en cas de canvi de tasques.

- Reconeixements mèdics periòdics segons si així ho indica la identificació dels factors de riscos laborals del centre o lloc de treball.

- Reconeixements mèdics de retorn després d'una baixa per malaltia comuna superior a 60 dies o d'una baixa per accident de treball.

Capítol IX **Drets sindicals**

Article 80. *Llibertat sindical*

L'Ajuntament del Bruc garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Article 81. *Drets, competències, facultats i obligacions de la representació legal de la plantilla*

Serà d'aplicació allò regulat a l'Estatut dels treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 82. *Assistència a tribunals de selecció de personal*

La representació legal de la plantilla podrà estar present en els tribunals i òrgans de selecció de personal per tal de controlar la legalitat del procediment.

Article 83. *Legitimació en el procediment administratiu*

Es reconeix la representació legal de la plantilla en cas de creació legal, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar en qualitat d'interessat els corresponents procediments administratius i exercitar les accions, en via administrativa o judicial, en tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 84. *Crèdit sindical*

La representació legal del personal disposarà d'un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes coma treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació.

Aquestes hores es poden acumular anualment en una borsa d'hores per a la seva utilització en funció de les necessitats de la representació sindical, sense sobrepassar el màxim anual.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació i les emprades en període de negociació dels convenis o pactes.

Tampoc es computaran com a tal les hores emprades en la formació necessària per al millor desenvolupament de les seves funcions de representació, amb un màxim de 30 hores anuals i amb l'obligació de presentar els justificants d'assistència als cursos. A tals efectes les hores de formació en prevenció computen com a treball efectiu i fora de les vint anteriors.

Les hores de negociació de Conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de 40 hores mensuals acumulables.

Article 85. *Mitjans materials*

A l'efecte que el representant de personal pugui desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà, a petició seva, l'accés a un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la casa consistorial, així com els mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, etc.).

Article 86. *Assemblees*

La representació legal de la plantilla podrà convocar assemblees pel personal compres en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, que en aquest cas hauran de ser entre les 14 i les 15 hores, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti i comptar amb l'autorització de l'Alcaldia. En aquest cas es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud de la dependència.

Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la seva celebració al departament de personal amb una antelació d'una setmana.
- b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i l'ordre del dia.

Si 24 hores abans que l'assemblea es dugui a terme la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada, aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

Capítol X **Règim disciplinari**

Article 87. *Règim disciplinari*

El regim disciplinari de tot el personal de la Corporació s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni.

Els treballadors/ores podran ser sancionats per l'alcalde mitjançant resolució motivada d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

Article 88. Faltes disciplinaries

1. Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposten els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L' incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
- j) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la corporació.

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L' incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contraries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li son ordenades pels superiors per satisfer necessitats de màxima urgència i extraordinàries pels laborals segons regulació de l'Estatut Treballadors, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L' injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La perturbació greu del servei.

s) En general, l' incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

t) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP Seran directament aplicables al personal laboral de la corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la corporació.

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) L' incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a que tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i bens de la corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- y) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP.

Seran directament aplicables al personal laboral de la corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la corporació.

Article 89. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació per mes de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos.

Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball comportarà l'impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

d) Pèrdua de graus personals.

e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) La separació del servei que comportarà la revocació del nomenament i l'acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

b) Suspensió d'ocupació per mes d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllet del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el

desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinaria incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinaria els treballadors que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l' públic, la perturbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 90. *Tramitació*

1. Fins que no es dictin normes de desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal funcionari i laboral de la corporació, així com les mesures provisionals que s'acontentin es regiran, en tot allò que no contravingui allò establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (en endavant, Decret 243/1995).

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 actualment vigent, en que es garanteix el dret d'audiència del treballador/a inculpat/da.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus es preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat amb el procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 91. *Prescripció*

1. Les infraccions comeses pels empleats/des prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des de que la falta s'hagués comesa, i des de que finalitzi la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-me des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 92. *Inscripció i cancel·lació*

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el registre general de personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador/a, un cop transcorregut un període

equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Capítol XI Pla d'igualtat

Article 93. *Pla d'igualtat*

De conformitat amb la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les parts signants d'aquest Conveni en l'aplicació del següent pla d'igualtat, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- L'accés.
- La formació.
- La promoció professional.
- Les condicions de treball.
- L'ordenació del temps de treball, i;
- La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 94. *Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.*

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

L'igualtat entre dones i homes es un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'assemblea general de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels plans d'igualtat que es

defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'igual que l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu, en els termes previstos en el mateix.

En base a tot això, les parts signants d'aquest Conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer.- Àmbit d'aplicació

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament del Bruc, amb independència del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal).

Segon.- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer.- Mesures relatives a l'accés a la corporació

1. Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legats de la corporació.

2. Infrarepresentació en ocupacions.

S'acorda establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència femenina. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart.- Mesures relatives a la provisió

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè.- Mesures relatives a la promoció professional

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a

aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

Sisè.- Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè.- Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en Conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies unifamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establir-te en el Conveni.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la corporació

La corporació es compromet a redactar un protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el termini d'un any a partir de la firma del present document, amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

El protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tremit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones practiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè.- Us de llenguatge no sexista a la corporació

La corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

L'Ajuntament posarà a disposició de la representació legal de la plantilla els mitjans necessaris per a que aquest Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat del personal.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Queden derogats la totalitat dels acords, convenis i pactes anteriors, com també quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu o individual d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitin o contradiguin els acords aquí adoptats.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA.

S'acorda l'aplicació amb caràcter subsidiari de l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants, que estigui vigent en cada moment, el qual prendrem com a referència.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA.

S'acorda que s'aplicarà com a mecanisme per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en relació amb la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 del text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET), la mediació, amb la formulació d'una consulta a la Comissió Paritària general de seguiment de l'acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants. La decisió de la Comissió Paritària general de seguiment serà vinculant per les parts un cop sigui comunicada.

Barcelona, 13 de juny de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada