



RESOLUCIÓ de 6 de setembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08016582142011).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 23 de novembre de 2018, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 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, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08016582142011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD MIXT DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE CERVELLÓ PER ALS ANYS 2019 AL 2021

TÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

Aquest Acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

Estabilitat de l'ocupació

Les administracions públiques i entitat de tot tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permetin satisfer el dret de la ciutadania a una bona administració. Entre aquest factors el més important és, sens dubte, el personal al servei de l'administració.

L'Ajuntament es compromet a posar els mecanismes que legalment els permetin per reduir la taxa de temporalitat i dins de les seves possibilitats garantir el manteniment dels llocs de treball, sens perjudici d'utilitzar els instrument de reorganització que la llei permeti.

Article 2. *L'àmbit personal.*

1. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló. Igualment, aquest Acord serà d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris

de carrera, als funcionaris interins i als funcionaris en pràctiques.

2. Aquest Acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló que tinguin alguna de les vinculacions següents: per temps indefinit, indefinit fix, o temporal. S'aplicarà també en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació amb els contractats en pràctiques i per a la formació, i els contractats a l'empared de convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o una part.

Article 3. *La vigència i la denúncia.*

1. Aquest Acord tindrà una durada de tres anys, des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2021.

2. Si cap de les parts que concerten l'Acord en denúncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any. Ambdues parts s'emplacen a iniciar el mes d'octubre de cada any les negociacions per revisar aquest Acord i es comprometen a mantenir en aquest procés negociador un clima de respecte, confiança, discreció i bona fe negociadora, garantint el normal funcionament de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

3. En cas que s'efectuï denúncia, s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita i certificada dirigida a l'altra part durant el mes de setembre. En el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la comunicació, s'iniciaran les negociacions d'un nou acord. Fins que no s'arribi a un nou acord, l'actual Acord mantindrà la seva vigència.

Article 4. *La vinculació.*

1. Aquest Acord serà vinculant per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló; tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes.

2. Les condicions pactades en aquest Acord constitueixen un tot orgànic unitari i, als efectes de la seva aplicació, les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat. Per aquest motiu, no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. En aquest sentit, no serà possible aplicar només determinades parts de l'articulat sinó que s'haurà d'aplicar la integritat de l'Acord.

Article 5. *Comissió Paritària d'interpretació dels presents acords.*

Per tal de vigilar el compliment del present Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies des de l'aprovació del present conveni, es constituirà una Comissió Paritària de seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 48 hores.

La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels empleats públics. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat (1 règim laboral i 1 règim funcionari).

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

Article 6. *Les condicions més beneficioses.*

Es mantindran a títol individual les condicions econòmiques que superin allò previst en aquest Acord i que hagin estat reconegudes abans de la seva entrada en vigor.

Article 7. *L'organització del treball.*

L'organització del treball és competència de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per

mitjà del seus òrgans de govern i direcció sens perjudici dels drets de participació, consulta i negociació que la legislació i aquest Acord reconeixen als representants dels empleats públics.

TÍTOL II

Condicions de treball

Capítol I La jornada de treball

Article 8. *La jornada general.*

1. La jornada de treball ordinària de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló és, a data 1 de gener de 2019 de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

2. Aquesta jornada ordinària de 35 hores, es mantindrà mentrestant l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló compleixi els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de la despesa, que segons Disposició addicional 144, de la Llei 6/2018, de 3 de juliol de pressupostos generals de l'estat pel 2018, prèvia negociació col·lectiva, permetia l'establiment d'una jornada laboral ordinària diferent a les 37,5 hores de treball efectiu setmanal de mitja anual i així quedarà reflectit en el calendari laboral.

En cas de no donar-se els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de la despesa, s'estarà, la jornada laboral dels treballadors de la corporació serà la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'estat per a tot el sector públic.

3. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

4. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'administració general de l'estat determini per als seus empleats públics.

5. Anualment, la Comissió Paritària concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent, així com el calendari anual.

Article 9. *El temps de treball efectiu.*

1. Es considera com a temps de treball efectiu, el temps necessari per a recollir, ordenar o guardar els materials i els estris de treball.

2. Dins del concepte de temps de treball efectiu, es consideraran compresos aquells temps de la jornada ordinària de treball que es destinin a pauses reglamentades, desplaçaments i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut o de la pròpia organització del treball.

No s'entendrà treball efectiu el temps que cada treballador dediqui a canviar-se/dutxar-se.

Article 10. *Les modalitats de jornada.*

a) la jornada de treball dels empleats públics pot ser ordinària o especial.

b) la jornada ordinària és aquella que consisteix en la prestació de serveis durant 35 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

c) la distribució de la jornada pot ser segons alguna de les modalitats següents:

d) ordinària: en què les 35 hores setmanals de mitjana anual es desenvolupen de manera habitual i ordinària en horari de matí, tarda o nit, els dies laborables. L'horari de matí comporta un mínim d'una tarda a la setmana; l'horari de tarda comporta un mínim d'un matí.

e) partida: és la que es presta de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.

f) a tornos: és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els tornos de matí, tarda i nit, indistintament.

Article 11. *El règim de dedicació.*

1. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació horària plena" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària i que també tingui autoregulació horària.

2. S'entendrà que un lloc de treball és de "dedicació exclusiva" quan l'horari que té assignat comporta una major dedicació horària, sempre que aquesta dedicació sigui superior a l'establerta amb caràcter general com a ordinària, que també tingui autoregulació horària i estigui subjecta a una incompatibilitat.

Article 12. *Les modalitats de dedicació no ordinàries.*

1. Les dedicacions no ordinàries poden ser alguna de les següents o una combinació:

a) major dedicació: és l'establerta per a aquells llocs de treball en què existeix una variació de la dedicació en termes quantitius, coneguda i planificada, i que consisteix en la realització d'una jornada setmanal superior a l'ordinària de forma continuada i estructural.

b) disponibilitat: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seus ocupants han d'estar localitzables i al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, fora de l'horari de treball general. Aquesta disponibilitat pot donar-se com a conseqüència de situacions excepcionals o circumstàncies organitzatives especials, sense que es pugui al·legar l'esgotament de la jornada ordinària com a causa de la no prestació del servei.

2. Es distingeixen tres tipologies de disponibilitat:

a) completa: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, les 24 hores del dia, incloent-hi els caps de setmana i els festius; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva al lloc de treball.

b) parcial: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló durant els dies laborables que integren la seva jornada ordinària de treball; i en què se li pugui requerir, si escau, la presència efectiva en el lloc de treball.

c) per períodes específics: és l'establerta per a aquells llocs de treball on el seu ocupant ha d'estar localitzable i al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló durant determinades franges horàries o dies concrets -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 13. *La flexibilitat horària d'entrada i de sortida.*

1. Es reconeix el dret dels empleats públics a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit, es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei públic, un marge de flexibilitat horària de mitja hora en l'entrada i en la sortida que s'haurà de recuperar en la mateixa setmana i en cap cas servirà per acumular hores i compensar un dia sencer de festa.

2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

3. Aquells llocs de treball la tasca dels quals requereixi disponibilitat horària no compatible amb l'horari ordinari, no estaran subjectes a aquesta flexibilitat horària.

Article 14. *El calendari laboral.*

1. Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló determinarà, prèvia negociació amb els representats legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

2. El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la vida laboral i personal dels empleats públics.

Article 15. *Les hores realitzades fora de la jornada.*

1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat en el si de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, les parts signatàries d'aquest Acord coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.

2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat, o bé que siguin indispensables per l'organització d'una festa o acte organitzat per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el cap de l'òrgan al que estigui vinculat l'empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.

4. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a realitzar de forma trimestral un informe detallat del nombre d'hores extraordinàries realitzades en el cas de l'apartat 3 d'aquest article, com també les mesures adoptades per a reduir-les en un futur.

5. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans d'acord amb l'establert en el punt 7, excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible, es compensaran econòmicament seguint el mateixos criteris de compensació.

6. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

7. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:

a. Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'una hora i quaranta-cinc minuts si és laborable

b. Cada hora extra festiva o nocturna es compensarà amb el 100%

c. Cada hora festiva i nocturna es compensarà amb el 125%

8. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap del departament al qual estigui adscrit l'empleat públic. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i el següent i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances, sempre que es gaudeixin durant els trimestres que corresponguin.

9. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

10. S'entendrà com a hora festiva i nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'estat, la Generalitat o per l'ens local corresponent.

11. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent, previ informe complementari del superior immediat.

12. En el cas de tècnics mitjos i superiors, les hores extres realitzades de dilluns a divendres en horari diürn, seran compensades a raó d'hora per hora.

Article 16.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló crea una borsa d'hores de lliure disposició equivalent a un 5% de la jornada anual, amb caràcter recuperable i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures extraordinàries de conciliació per a la cura i atenció de gent gran, discapacitats, i fills menors en els termes en què es determini en la Comissió Paritària.

Capítol II Els descansos i les festes

Article 17. *El descans diari i interdiari.*

1. Els empleats públics que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

2. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús. En aquells departaments en que hi hagi més d'un tècnic, s'haurà de fer torns i no es podrà deixar en cap moment el departament sense personal tècnic i personal administratiu.

3. Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores, llevat causes de força major.

Article 18. *El descans setmanal.*

Els empleats públics tindran dret a un període mínim de descans setmanal de dia i mig ininterromput que, normalment, es correspondrà amb la tarda del dissabte i tot el dia del diumenge excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball. En aquests casos, l'òrgan competent de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló establirà un altre règim de descans laboral un cop escoltada la representació dels empleats públics, tenint en compte el següent:

a. El descans corresponent als empleats públics que realitzin treballs en diumenges o dies festius, es traslladarà a un altre dia de la setmana immediatament anterior o posterior.

Article 19. *Les vacances.*

1. Els empleats públics tindran dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Ajuntament, es tindrà dret al gaudi dels dies addicionals de vacances anuals:

Quinze anys de servei: 23 dies hàbils.

Vint anys de servei: 24 dies hàbils.

Vint-i-cinc anys de servei: 25 dies hàbils.

Trenta o més anys de servei: 26 dies hàbils.

Aquests dies es podran gaudir des del dia següent al de compliment dels corresponents anys de servei

2. El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius, la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 154 hores per jornades ordinàries de 35 hores/setmana de mitjana en còmput anual; 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37,5 hores de mitjana en còmput anual i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 40 hores de mitjana en còmput anual).

3. Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels servei ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

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

5. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural a què corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

6. La planificació de les vacances es durà a terme per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, un cop escoltada la representació dels empleats públics, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

7. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.

8. Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels empleats públics.

9. Si després de l'acord per a determinar els períodes de vacances, a petició de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló i per causes imputables a la prestació del servei, l'empleat públic hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li

hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol III Els permisos i llicències

Article 20. *El règim jurídic.*

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la resta de la normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

3. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló podrà adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut, i dels policies locals.

Article 21. *La petició i la concessió.*

1. Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugi resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

2. L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.

3. La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa està subordinada, en tot cas, a les necessitats del servei.

Article 22. *Els permisos retribuïts.*

1. Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) el permís per a assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé a raó de 42 hores anuals, si la jornada setmanal ordinària és de 35; 45 hores anuals si és de 37,5 i 48 hores si la jornada es de 40 hores/setmana.

La concessió d'aquest permís no requereix justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei. El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent. I si es tenen altres jornades, la part proporcional.

Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment de sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

b) dies de conciliació familiar de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit

d'aplicació d'aquest Acord es calcularan de la següent manera: Dies AP+ dies conciliació=11 dies totals /any. Aquest 11 dies únicament es podran sobrepassar si per antiguitat poden gaudir de més d'11 dies d'AP.

Quadre resum d'AP i CF

ANTIGUITAT	ASSUMPTES PROPIS (AP)	CONCILIACIÓ FAMILIAR (CF)
< 18 anys	6	5
=>18 anys	8	3
=>24 anys	9	2
=>27 anys	10	1
=>30 anys	11	0
=>33 anys	12	0
=>36 anys	13	0
=>39 anys	14	0

c) el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de quatre dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en una província diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables, si el fet es produeixen una comunitat autònoma diferent a la del lloc de treball. El concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari que s'ha d'acreditar mitjançant informe mèdic que estableixi la necessitat de repòs domiciliari i/o detenció domiciliari continuada.

d) el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en una província diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils, si el fet es produeix en una comunitat autònoma diferent a la del lloc de treball. El concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari que s'ha d'acreditar mitjançant informe mèdic que estableixi la necessitat de repòs domiciliari i/o detenció domiciliari continuada.

e) el permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals 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. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi civil de Catalunya.

f) el permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

g) el permís per trasllat de domicili sense canvi de residència és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies. Acreditar-ho mitjançant certificat de residència del PMH

h) el permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores d'estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic oficial. No s'entendrà examen oficial l'assistència a proves selectives en d'altres administracions.

i) el permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

j) el permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són

ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

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

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

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

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

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

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

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

l) el permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat: té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la

durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

m) el permís de paternitat té una durada de 5 setmanes consecutives, essent 4 d'elles consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

n) el permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

o) el permís per a atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part: es tindrà dret a un permís que s'ampliarà tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

q) el permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats 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.

r) el permís per a dur a terme tràmits administratius en relació amb l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu. 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.

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

t) el permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per 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, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Article 23. *Les llicències retribuïdes.*

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació

d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 24. Els permisos i llicències no retribuïdes.

1. Únicament es podran acollir a les llicències no retribuïdes, el personal laboral fix i els funcionaris de carrera.
2. El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.
3. Es poden concedir llicències per a assumptes propis, 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 s'ha de subordinar a les necessitats del servei.
4. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'administració. L'apreciació d'aquest interès de l'administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Capítol IV
Les reduccions de jornada

Article 25. El règim jurídic.

1. Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.
2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.
3. Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
4. 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 l'establert com a màxim.

Article 26. La reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

1. Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
 - a) per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - b) per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - c) perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

Article 27. La reducció de jornada per lactància.

1. El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

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

3. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.

4. Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

Article 28. La reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

1. La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

2. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent) les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 29. La reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada 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 30. La reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere.

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per a aquests casos, s'estableixi de comú acord entre l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló i l'empleada pública, en tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

Capítol V Les excedències

Article 31. El règim jurídic.

1. Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

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

4. 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.

5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla, o de familiars, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

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

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

Article 32. *L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys.*

1. 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. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

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

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 33. *L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars.*

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

2. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets

passius.

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

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Article 34. *L'excedència voluntària per agrupació familiar.*

1. Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de seguretat social que els sigui aplicable.

Article 35. *L'excedència voluntària per violència de gènere.*

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

2. Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.

3. 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.

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

Article 36. *L'excedència voluntària per interès particular.*

1. 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 quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari, es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

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

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

4. 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.

5. 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 37. L'excedència voluntària per incompatibilitat.

1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

TÍTOL III

Capítol I El règim retributiu

Article 38. El règim retributiu.

1. L'increment retributiu dels empleats públics als quals se'ls apliqui aquest Acord serà el fixat anualment per les respectives lleis de pressupostos generals de l'estat.

2. L'estructura i el règim de les retribucions seran les establertes establerts per la normativa aplicable a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'administració local, del Decret 214/1990, pel qual s'aprova el reglament de personal al servei de les entitats locals i RDL 5/2015 TREBEP. En el cas que, durant la vigència d'aquest Acord, es modifiqui el sistema de retribucions, es duran a terme les adaptacions necessàries al nou marc normatiu vigent.

3. Es reconeix el dret dels empleats públics locals a no ser discriminats retributivament per raó de sexe.

Article 39. L'estructura de la retribució.

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

2. Retribucions bàsiques: són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

a) Sou: és la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la llei de pressupostos generals de l'estat de cada any.

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la llei de pressupostos generals de l'estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis i complement de destinació. Es meritiran en els mesos de juny i desembre, i se'n reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. El període de meritació coincidirà amb el que estableixen les normes vigents d'aplicació al règim retributiu dels funcionaris de l'Administració local i el pagament es farà efectiu amb les nòmines de juny i desembre.

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

4. 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.

5. Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball (perillositat i/o penositat). Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que acompanya la relació de llocs de treball i ha de figurar a la relació de llocs de treball en el moment de la creació del lloc de treball. Aquest complement és de caire funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en funció del lloc de treball assignat i que es produeixin efectivament les condicions de treball peculiars que comporten l'assignació del subfactor corresponent (prolongació de jornada, nocturnitat, bossa horària, etc.), per la qual cosa no tindrà en cap cas el caràcter de consolidable.

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

6. Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès o la iniciativa amb què l'empleat públic desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el ple municipal i la distribució individual la realitza l'alcaldia anualment.

7. Plus de disponibilitat o d'emergència: el personal que presta el servei municipal de manteniment elèctric d'instal·lacions municipals i via pública hauran d'estar disponibles fora del seu horari laboral, en torn rotatiu, d'acord amb el calendari laboral que es determini, i acudir a l'ajuntament quan en cas de necessitat inajornable se'l requereixi. A tal efecte percebran un plus de disponibilitat o emergència de 38,60 EUR mensual fixos, més les hores extres per cada vegada que hagin d'acudir a la feina. Així mateix, els serà abonat l'import del quilometratge, comptat des del seu domicili a l'ajuntament i viceversa.

8. Les retribucions complementàries es percebran en funció del lloc de treball que es desenvolupi. Aquestes retribucions tindran el caràcter de no consolidables, excepte el complement de destinació que correspon en atenció al grau consolidat.

9. Hores extraordinàries i serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es porti a terme de més, respecte de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Acord,

realitzada de manera voluntària amb caràcter excepcional i sempre per a la realització de treballs urgents i imprevistos. Aquestes hores es compensaran conforme es determina a l'article 15.7 d'aquest mateix Acord.

Article 40. *Cobrament de la nòmina.*

L'ordre de pagament de la nòmina mensual es farà amb una antelació de 3 dies abans del 30 de cada mes als efectes que el personal la tinguin ingressada en la seva compte el darrer dia de mes. Tot i això, el compromís de l'ajuntament es de donar ordre a la seva entitat bancària amb l'antelació descrita, l'abonament efectiu en el compte de l'empleat dependrà de la seva entitat bancària.

Article 41. *Les indemnitzacions per raons de servei.*

1. Són els imports que s'estableixen en cas que l'empleat públic hagi de desplaçar-se per motius relacionats amb el seu lloc de treball.
2. Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, amb el criteri ordinari que tot desplaçament s'haurà de fer, sempre que sigui possible, amb transport públic i fent ús de la tarifa més econòmica.
3. En els desplaçaments que, per raó del servei, excepcionalment es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat públic que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.
4. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat públic ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu responsable directe.
5. Percebran una dieta els treballadors que per raó de servei extraordinari hagin de perllongar la seva jornada laboral un mínim de 2,5 hores.
6. També rebran aquesta dieta els membres del cos de la policia local que realitzin servei en festiu amb una jornada de 12 hores.
7. Les dietes recollides en els punt 5 i 6 no requeriran de presentació de justificant de despesa.
8. En qualsevol cas, l'import del quilòmetre si es va en cotxe és de 0,29 EUR/kilòmetre; 0,20 EUR/kilòmetre si es va en moto.

Article 42. *Paga productivitat – assistència.*

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'ajuntament abonarà, una paga per un import de 700,00 EUR, que serà abonada en aquest import a partir de la nòmina del mes de febrer de cada any i tindrà com a referència de meritament l'any immediatament anterior.

Percebrà aquesta paga el personal funcionari de carrera, funcionari interí, laboral fix i laboral temporal que estigui d'alta a la plantilla de l'ajuntament a 1 de gener de l'exercici del seu pagament, i que reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 16 dies naturals i no haver tingut més de tres baixes d'IT per contingències comunes, o l'equivalència en hores referida a absències parcials de la jornada, durant l'any de meritament de la paga.

Resten exclosos de la paga de productivitat-assistència el personal contractat en el marc d'un pla d'ocupació.

Les causes que es tindran en compte a efectes de la meritació de la paga de productivitat i assistència son les següents:

- a) llicència per malaltia:

Inclou:

- incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i pròrroga de la incapacitat temporal.
- es crearà una Comissió Paritària (2-2) per a valorar les situacions excloses.

No inclou:

- incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional
- llicència per maternitat.
- gaudi de permisos i llicències
- intervenció quirúrgica.

b) indisposicions.

c) incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions.

Es tindrà en consideració, a efecte de la meritació de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i feina per la comissió de faltes.

Es descomptarà a efectes de la meritació de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

e) no inclourà el gaudi de llicències per assumptes propis sense retribució.

El personal que causi baixa a la plantilla tindrà dret a que s'avalui proporcionalment el temps treballat.

Capítol II Millors socials

Article 43. *Les retribucions en situació de malaltia.*

1. Les dues primeres situacions dins l'any natural d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la retribució mensual serà la següent: la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant els 12 primers mesos d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

2. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la retribució mensual serà la següent: la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

3. A partir de la tercera baixa per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, es reconeixerà un complement retributiu equivalent a :

- El 50% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, durant els tres primers dies d'incapacitat temporal per contingències comunes.
- El 15% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, entre el quart i el vintè dia de la incapacitat temporal per contingències comunes.

- El 25% de les retribucions que va percebre el treballador el mes anterior al de la baixa, a partir del vint-i-unè dia de la incapacitat temporal per contingències comunes i fins el compliment del mes 12.

4. Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu o la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

5. Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del servei públic de salut a partir del primer dia de l'absència. Les absències per indisposicions, entenen com a tal el fet sobrevingut una vegada començada la jornada laboral, no seran objecte de recuperació horària.

6. Les absències que no siguin justificades documentalment o la justificació de les quals es consideri insuficient o inadequada comporten la deducció proporcional d'havers, sens perjudici que puguin ésser constitutives de falta disciplinària.

Article 44. Renovació permís per conduir.

L'Ajuntament abonarà les despeses de renovació del permís de conduir a tot el personal que en el desenvolupament habitual de les seves tasques hagi de conduir vehicles.

Article 45. Ajuts escolars.

L'ajuntament concedirà un ajut escolar anual de 114,23 EUR per cada fill que estigui estudiant des de la llar d'infants fins a l'acabament de l'ensenyament obligatori (ESO), amb un màxim de 18 anys, havent de presentar el sol·licitant justificació acreditativa pel cas de fills menors de 3 anys i majors de 16 anys sempre que justifiqui la dependència econòmica dels pares, així com la realització dels estudis corresponents. En el supòsit que els pares treballin tots dos a l'Ajuntament, només un rebrà ajut per aquest concepte.

Així mateix, l'ajuntament concedirà una bonificació igual a l'import de matrícula als fills dels empleats públics d'aquest ajuntament que utilitzin el servei de llar d'infants municipal de Santa Coloma de Cervelló.

Dites quantitats es pagaran al personal donat d'alta en data 1 de juny de cada any, abonant-se en la nòmina de l'esmentat mes.

No estaran subjectes a aquest ajut el personal contractat en el marc d'un pla d'ocupació.

Article 46. Jubilació.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló accedirà a les peticions de jubilació parcial de tots aquells treballadors / es que compleixin els requisits legals establerts a l'efecte.

Article 47. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil.

L'ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer el personal de l'ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses

judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 48. *Bestretes.*

Es podrà sol·licitar, mitjançant justa causa que s'expressaria a la sol·licitud, la concessió de bestretes per un import d'1 o 2 mensualitats brutes, amb un límit de 3.000 EUR, les quals es reintegraran en 12 o 14 mensualitats mitjançant descompte proporcional de les retribucions mensuals. Amb independència del termini màxim esmentat de 12 o 14 mensualitats, els beneficiaris d'una bestreta podran procedir a la cancel·lació avançada de la quantitat pendent que considerin oportuna.

Abans de la resolució de sol·licituds voluntàries dels interessats referides a la finalització i interrupció de la relació de servei amb l'ajuntament, s'haurà de retornar la quantitat pendent de la bestreta.

Les possibles discrepàncies en la concessió de bestretes, es resoldran en la Comissió de Seguiment.

Es concediran bestretes del sou de fins 6.000 EUR per unitat familiar i per una sola vegada, per a l'adquisició d'habitatge de primera residència sense interessos i a retornar amb un termini màxim de 3 anys, amb amortitzacions mensuals fixes.

Es formalitzarà una assegurança per cobrir l'eventualitat de manca de pagament la qual anirà a càrrec de l'empleat.

Article 49. *Assegurança per accidents laborals.*

L'ajuntament subscriurà una assegurança per accidents laborals per tot el personal aprovat en la corresponent plantilla anual, i amb una cobertura de 24 hores segon detall.

En cas de mort per accident sigui o no de treball: 18.000 EUR.

En cas d'invalidesa permanent total o absoluta derivada d'accident sigui o no de treball: 42.000 EUR.

Els citats imports es revisaran cada 2 anys.

Resten exclosos el personal contractat en el marc d'un pla d'ocupació.

Article 50. *Manteniment físic.*

1. El personal de l'ajuntament pertanyent al departament de la policia local, brigada municipal d'obres i llar d'infants, que requereixen pel desenvolupament de les seves tasques professionals un bon manteniment del seu estat físic, podran utilitzar les instal·lacions del poliesportiu de forma gratuïta, en horari no laboral.

2. L'ajuntament possibilitarà la utilització gratuïta de les instal·lacions esportives municipals per prescripció mèdica d'un facultatiu, havent-se de renovar la prescripció mèdica cada sis mesos.

3. El personal de l'ajuntament estarà exempt de pagar la matrícula corresponent per ser usuari de les instal·lacions esportives municipals.

Article 51. *Fons social.*

L'import del fons social, serà de 3500 EUR anuals.

S'elaborarà un reglament que reguli la distribució d'aquest fons.

Els pagaments s'efectuaran seguint els criteris acordats per la Comissió de Seguiment a l'efecte, prèvia presentació de la factura corresponent a final de l'exercici pressupostari corresponent i de forma proporcional a les peticions presentades.

TÍTOL IV

Dels instruments d'ordenació dels recursos humans, la selecció, la formació, la carrera professional i la provisió de llocs de treball

Capítol I

L'ordenació dels recursos humans

Article 52. El sistema d'ordenació dels recursos humans.

1. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a disposar d'un sistema d'ordenació dels recursos humans que, tenint en compte la plantilla, l'organitzi i ordeni, i que serveixi per a la seva planificació. D'acord amb la normativa aplicable, aquest instrument inclourà, com a mínim, la denominació dels llocs tipus, els grups de classificació professional, les categories o escales a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Així mateix, preveurà la classificació dels llocs en termes funcionals i d'àmbit a fi i efecte d'ordenar la selecció, formació i mobilitat. Aquest document serà de caràcter públic.

2. Seran objecte de negociació les normes generals que fixin els criteris generals en matèria de determinació de les retribucions complementàries, provisió i classificació dels llocs.

3. En els supòsits en què els llocs de treball s'agrupin, en funció de les seves característiques, el sistema d'ordenació de l'ocupació municipal podrà ordenar-ne la selecció, la formació i la mobilitat d'acord amb l'esmentada agrupació.

Article 53. L'oferta d'ocupació pública.

1. L'actuació en matèria d'ocupació de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló en relació amb l'accés a l'ocupació pública, promoció i carrera professional, es regiran pels principis de publicitat i d'igualtat, mèrit, capacitat. Igualment, s'impulsaran els processos que permetin la progressió en la carrera professional i promoció interna, d'acord amb els mateixos principis.

Durant la vigència d'aquest Acord, s'adoptaran les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es realitzi mitjançant la superació de processos selectius derivats de les ofertes públiques d'ocupació que permetin l'adquisició de la condició de funcionari de carrera o laboral fix d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar.

Article 54. La selecció i l'accés.

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al títol IV capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

3. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

4. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:
- a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés.
 - b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;
 - c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació;
 - d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;
 - e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;
 - f. El sistema selectiu;
 - g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar; i,
 - h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 55. La relació de llocs de treball.

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló establirà per a cada lloc de treball tipus les següents especificacions:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic;
- b) Les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes i els factors del lloc;
- c) Els requisits de titulació o formació exigits per ocupar-lo;
- d) La forma de provisió;
- e) Les característiques retributives; i,
- f) El nivell de classificació.

2. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, abans d'aprovar els llocs de treball tipus, negociarà amb la representació legal dels empleats públics les seves característiques retributives, i els requisits i la forma de provisió del lloc, que s'elaboraran preferentment mitjançant processos de valoració de llocs de treball.

3. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló facilitarà a tots els empleats públics o als representants legals dels empleats públics que ho sol·licitin, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques.

Article 56. La plantilla.

La plantilla serà la que resulti adequada, en cada moment, per al bon funcionament dels serveis públics que hagin d'atendre l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, sense perjudici del compromís d'aquestes entitats de fer possible la promoció interna a través del sistema de carrera professional que es detalla en el capítol corresponent a promoció i formació.

Capítol II La selecció del personal

Article 57. Els sistemes de selecció.

1. L'ingrés a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició, oposició lliure o concurs, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta d'ocupació pública.

3. La preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.

4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

Article 58. L'accés de persones amb discapacitat.

1. La institució promourà les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de persones amb discapacitats en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

2. Es realitzarà una reserva no inferior a un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública a persones amb discapacitat que tinguin reconeguda aquesta condició legal.

3. A tal fi i per garantir el desenvolupament de les proves selectives a persones amb discapacitat, es propiciaràn les adaptacions dels mitjans de realització dels exercicis que siguin necessàries.

Article 59. El període de prova o de pràctiques.

1. La durada del període de prova o de pràctiques serà el que s'assenyala a continuació, depenent del grup a efectes de titulació exigida per a l'ingrés en la plaça en qüestió:

Grup de classificació	Durada del període
Grup A1	4 mesos
Grup A2	4 mesos
Grup C1	2 mesos
Grup C2:	2 mesos
Agrupacions professionals	1 mes

2. No hi haurà període de prova o de pràctiques en aquells casos en què la persona hagi ocupat el lloc de treball al qual se l'assigna prèviament a través d'un nomenament interí.

3. En el cas de la policia local, el període de pràctiques es determinarà en el respectiu procés de selecció.

Article 60. Les borses de treball.

1. Dins la política general d'adopció de les mesures necessàries per tal que la incorporació de personal a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es realitzi, amb caràcter general, mitjançant la superació de processos selectius de funcionaris de carrera o laborals fixos d'acord amb la tipologia de llocs a desenvolupar, la incorporació de funcionaris interins es limitarà als supòsits establerts a la normativa. En concret:

Existència de places vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix.

Substitució transitòria dels titulars.

Execució de programes de caràcter temporal.

L'excés o acumulació de tasques per un període màxim de 6 mesos dins un període de 12

mesos.

2. En el cas del personal laboral temporal, la seva incorporació es limitarà a les modalitats previstes en la legislació laboral vigent.

3. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, incentivarà la promoció del seu personal i a tal efecte convocarà les vacants quan no sigui possible la seva cobertura per funcionaris de carrera o personal laboral fix, d'acord amb les categories, entre el personal que compleixi els requisits per a ocupar els llocs. Atès que en aquests casos el canvi de categoria implica la situació d'excedència respecte la categoria d'origen, el reingrés en la categoria d'origen, si és el cas, es produirà pels procediments reglamentaris i amb ocasió de vacant.

4. Quan no hi hagi candidats o no reuneixin els requisits per a ocupar els llocs i en la resta de supòsits, els candidats provindran de les borses de treball que es formin per cobrir el treball temporal i interí de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

5. Les contractacions o nomenaments es faran per ordre en la borsa de treball, atenent, si s'escau, l'especialitat i/o àrea de coneixement demanat. En el cas de no computar antiguitat, l'ordre se seguirà en primer lloc per les persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de què es tracti d'acord amb la puntuació final obtinguda en el procés selectiu i, seguidament, per les persones que hagin superat un procés de selecció de borsa de treball per ordre de la puntuació obtinguda en el procés.

6. Seran criteris per restar exclòs de la borsa de treball, els següents:

a) renúncia total del candidat a formar part de la llista.

b) l'acumulació de dues renúncies corresponents a dues ofertes de treball encara que el candidat no hagi notificat la renúncia expressament. En aquest supòsit, l'acreditació de la renúncia serà a càrrec del cap de personal corresponent.

c) la no superació del període de prova.

d) per l'acomiadament disciplinari i suspensió ferma de funcions, en el supòsit de contractació laboral, i per separació del servei en casos de funcionaris interins com també la pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic amb caràcter ferm.

Capítol III La formació

Article 61. *La formació.*

1. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaboraran, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de necessitats es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

2. Sense perjudici del punt anterior, amb l'objectiu de modernització, eficàcia i millora de la productivitat dels empleats públics i de les institucions en el seu conjunt, com també amb l'objectiu de desenvolupament personal i de la carrera professional, les entitats municipalistes crearan una comissió paritària en matèria de formació en la qual els sindicats signataris d'aquest Acord puguin contribuir amb les seves aportacions a cobrir aquelles mancances formatives de què puguin tenir coneixement.

3. Igualment i dins del si d'aquesta Comissió Paritària, les entitats municipalistes informaran, amb caràcter anual, als referits sindicats sobre les accions formatives que integraran en el seus respectius plans de formació a fi que puguin contribuir amb les seves diferents aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

Article 62. *Els permisos per a la formació.*

1. De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'administració pública o organismes públics o privats.

1. La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada a raó d'1 hora i mitjà per cada hora si aquesta formació es en horari no laboral.

2. Les despeses de desplaçament per assistència a cursos de formació només s'abonaran en cas de transport públic i el quilometratge s'abonarà excepcionalment davant la inexistència d'aquest.

2. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, un mínim de dos anys posteriors a la finalització del període de practiques, i també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

3. L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea.

Capítol IV

La carrera professional i la promoció professional.

Article 63. *La carrera professional.*

1. Els empleats públics tenen dret a la promoció professional.

2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Amb aquest objecte, l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló ha de promoure l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional dels seus empleats públics.

3. Sens perjudici de la normativa aplicable, les modalitats de carrera poden consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les següents modalitats:

a) carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs.

b) carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió legalment establerts.

c) promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre superior, d'acord amb l'establert a la legalitat vigent.

d) promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

Article 64. *L'impuls a la promoció professional.*

1. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló facilitarà la promoció professional dels seus empleats públics d'acord amb els sistemes de provisió de llocs de treball existents i d'acord amb l'instrument d'ordenació dels recursos humans de què disposin.

2. La concreció de les mesures de promoció professional es negociarà de forma periòdica amb la representació sindical.

Article 65. *La promoció interna i el seu accés.*

1. Els empleats públics podran accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

2. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló facilitarà la promoció dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

3. Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal funcionari haurà de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en l'escala de procedència, haver completat dos anys de servei actiu, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix. En el cas del personal laboral, s'hauran de reunir els mateixos requisits que els exigits per al personal funcionari, amb excepció d'aquells que, per la pròpia naturalesa jurídica de la relació, no els hi puguin ser exigits.

4. L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

5. Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.

Article 66.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a constituir, en el termini de dos anys a comptar de la signatura del conveni, una comissió d'estudi del sistema de carrera horitzontal, aplicable a tot el personal de la plantilla municipal, amb l'objectiu i finalitat de promocionar sense necessitat de canviar de lloc de treball mitjançant l'increment progressiu dels nivells del complement de destí, dins els límits de cada grup.

TÍTOL V

El règim disciplinari i l'extinció de la prestació pública de serveis

Capítol I Règim disciplinari

Article 67. *Règim disciplinari.*

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

Article 68. *Faltes disciplinàries.*

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, així com els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, és a dir, secretari/interventor/a, les faltes comeses pels empleats de la corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen 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.

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 contràries 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 són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, 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'incompliment 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 pertorbació greu del servei.

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

t) la reincidència en faltes lleus.

u) la realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló:

a) l'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte 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 secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què 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 així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.

h) la violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, 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 de 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 o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) la participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.

n) l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.

o) l'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

p) la incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les comunitats autònomes.

q) l'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la corporació.

r) el fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'administració.

s) el fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

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

Article 69. Sancions disciplinàries.

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 més 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 que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la 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 l'empleat sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) 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 més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) trasllat 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 per un període màxim de 6 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 l'empleat sancionat.

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 disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/ades 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 de intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 70. Procediment disciplinari.

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats d'aquesta corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel que disposen l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret

214/1990 en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels treballadors que resultin d'aplicació.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat inculpat.

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

Article 71. *Prescripció de les faltes i sancions.*

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats públics 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 que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració 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. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats públics 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-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 72. *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 de l'interessat/ada, 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.

TÍTOL VI

La igualtat de tracte dels empleats públics locals

Article 73. *La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.*

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló està obligat a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Article 74. *El pla d'igualtat.*

1. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló hauran d'aprovar un pla d'igualtat, en els termes que determina la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i l'article 15.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2. El pla d'igualtat serà negociat amb la representació dels empleats públics i, en tot cas, atindrà la realitat sobre la que incidirà.

3. Un cop que les parts aprovin el pla d'igualtat, es registrarà al registre de plans d'igualtat del departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i es comunicarà a la Comissió Paritària general de seguiment de l'Acord comú.

TÍTOL VII

Els drets col·lectius dels empleats públics locals

Capítol I El dret de llibertat sindical

Article 75. *El contingut del dret.*

1. Tots els empleats públics tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.
2. Els empleats públics locals que pertanyin als cossos i forces de seguretat es regiran per la seva normativa específica, atès el caràcter armat i l'organització jerarquizada d'aquests cossos.
3. El dret a la llibertat sindical comprèn, entre altres facultats reconegudes per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, la d'afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se'n. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.

Article 76. *El dret de sindicació.*

1. Els empleats públics que estiguin afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit del centre de treball:
 - a) constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat;
 - b) celebrar reunions, prèvia notificació a l'entitat per a la qual treballin, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
 - c) rebre la informació que li remeti el seu sindicat.

Article 77. *Els delegats sindicals.*

1. Els centres de treball de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, que ocupin més de 250 empleats públics, sigui quina sigui la classe del seu contracte, les seccions sindicals pertanyents a sindicats amb presència en òrgans de representació legal dels empleats públics, estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats.
2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 dels vots en l'elecció a l'òrgan corresponent de representació legal dels empleats públics es determinarà segons l'escala següent:

Núm. d'empleats	Núm. de delegats
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 endavant	4

3. Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10 per 100 dels vots estaran representades per un sol delegat sindical.
4. Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part dels òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran les mateixes garanties que ells, a més dels següents drets:
 - a) tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició dels òrgans de representació legal dels empleats públics. Respecte d'aquesta informació, els delegats sindicals estant obligats a guardar secret professional.
 - b) assistir a les reunions dels òrgans de representació legal dels empleats públics i dels òrgans

interns de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló en matèria de prevenció de riscos laborals, amb veu però sense vot.

c) ser escoltats per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els empleats públics en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en el cas d'acomiadaments i sancions.

Article 78. *Les garanties de les seccions sindicals.*

1. Les seccions sindicals gaudiran de plena independència respecte de les autoritats, òrgans i jerarquies de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló i tenen dret a protecció legal contra tot acte d'ingerència d'aquestes entitats.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació legal dels empleats públics, tindran els següents drets:

a) amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als empleats públics en general, l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló posaran a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se al centre de treball i en un lloc on s'hi garanteixi un adequat accés dels empleats públics.

b) a la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.

c) a la utilització d'un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats en els centres de treball amb més de 250 empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

d) les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres (comitè d'empresa, junta de personal, delegats sindicals i delegats de personal). Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les hores realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

Article 79. *Les mesures de protecció del dret.*

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló s'abstindrà d'aprovar o prendre qualsevol disposició, pacte o decisió unilateral que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 80. *Les garanties del dret.*

Qualsevol empleat públic o sindicat que consideri lesionat llur dret de llibertat sindical, per una actuació de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, tindrà dret a demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent en els termes que reconeix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Capítol II **El dret de reunió dels empleats públics locals**

Article 81. *El dret de reunió.*

1. Els empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló tenen dret a reunir-se en assemblea. Aquest dret s'exercitarà amb subjecció als requisits i condicions assenyalats per la legislació aplicable i també per aquest capítol.

2. L'assemblea pot ser convocada pels òrgans de representació legal dels empleats públics, per les organitzacions sindicals més representatives o per un nombre d'empleats públics no inferior al 33% de la plantilla.

3. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pels òrgans de representació legal dels empleats

públics, que seran responsables del normal desenvolupament de l'assemblea, com també de la presència de persones que no pertanyin a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

4. La presidència ha de comunicar, amb una antelació de 48 hores a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordaran les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal dels serveis públics.

Article 82. *Les assemblees.*

Els empleats públics disposaran del temps legalment establert per la celebració d'assemblees generals o sectorials.

La celebració de les assemblees s'haurà de sol·licitar amb un mínim de 48 hores d'antelació, comunicant-se així mateix, l'ordre del dia, l'hora d'inici i la duració prevista.

Capítol III El dret de negociació col·lectiva dels empleats públics locals

Article 83. *El dret a la negociació col·lectiva.*

Els empleats públics al servei de les administracions locals tindran dret a la participació en la determinació de les condicions de treball conforme a allò que disposi la legislació aplicable i aquest capítol.

Article 84. *La mesa de negociació de l'Acord comú de condicions.*

1. A fi de possibilitar la participació dels empleats públics en la determinació de les seves condicions de treball, es constituirà una mesa de negociació en la que estaran presents els representants de les entitats locals i les organitzacions sindicals més representatives, com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions celebrades en l'àmbit de l'administració local de Catalunya.

2. Aquesta mesa negociarà la proposta d'Acord comú de condicions per als empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

3. La composició de la mesa serà paritària i els seus components no podran ser més de 13 per cada una de les parts.

4. Les decisions de cada part de la mesa es prendran per majoria. L'acord exigirà el vot favorable del 60% de cada part a la mesa com a mínim.

TÍTOL VIII

Seguretat, salut i prevenció de riscos laborals

Article 85. *La prevenció de riscos laborals.*

1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest Acord.

2. Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es comprometen a:

a) potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.

b) coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.

c) promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

Evitar els riscos.

Avaluar els riscos que no es puguin evitar. Combatre els riscos en el seu origen.
Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona. Tenir en compte l'evolució de la tècnica.

Planificar la prevenció.

Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.

Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 86. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 87. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

1. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló acorda les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

Oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut anual a tots els empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló disposarà a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut –en el cas que n'hi hagi–, la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores

L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públics en la prevenció.

En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.) de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents- incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es compromet a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal. Es farà una primera entrega de vestuari i després per reposició, previ informe del cap del departament o unitat corresponent, s'anirà facilitant.

L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló assegurarà que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

Article 88. *La coordinació de les activitats preventives.*

1. Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.
2. L'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló informará i donará les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.
3. Quan l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló contracti o subcontracti obres o serveis que es duiguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 89. *Els delegats de prevenció.*

1. Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).
2. Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.
3. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:
 - a) col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per a millorar l'acció preventiva.
 - b) promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
 - c) ser consultats per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades i en especial:

La planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones al servei de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d) exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

e) participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

4. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:

a) acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de treball i seguretat social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

b) tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

c) quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d) ser informats per l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e) rebre, de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de treball i seguretat social.

f) dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g) exigir a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h) proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

ANNEX I

Graus de parentesc i afinitat

1er grau: cónjuge, pares, sogres, fills, fills del cónjuge, gendres, nores.

2ón grau: padrins, néts, germans, cunyats.

3r grau: besavis, renéts, oncles, nebots.

4t grau: cosins

Annex personal Llar d'Infants

1) Pel personal docent de la llar d'infants les vacances d'estiu es faran de l'1 d'agost al 31 d'agost, ambdós inclosos, i la compensació per l'excés d'horari durant el curs, es farà al mes de juliol. La data d'inici de curs amb infants, les vacances de Nadal i Setmana Santa seran les que per els centres d'ensenyament públic fixi la Conselleria d'ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

L'ajuntament aprovarà cada any el calendari escolar de la llar d'infants un cop és conegui el calendari publicat per la Generalitat de Catalunya pels centres educatius.

2) Bates i calçat per reposició previ informe de la directora de Llar d'infants

Annex personal policia local

1) Valoració de dies festius especials:

Es reconeix aquesta especial festivitat el següent dies i els següents torns:

1 de gener, torn mati/tarda
5 de gener, torn tarda
6 de gener, torn mati/tarda
23 de juny, torn de nit
24 de desembre, torn nit
25 de desembre, torn mati/tarda/nit
31 de desembre, torn nit

L'import de festiu 3 serà de 75,00 EUR

2) Retribució en cas de baixa laboral

S'aplicarà el mateix que la resta de treballadors de la corporació.:

3) Els agents que realitzin fora de la seva jornada de treball anual les practiques de tir, cobraran un plus de 60 EUR bruts per pràctica.

4) El vestuari de la policia local serà per reposició previ informe del cap de la Policia Local

Barcelona, 6 de setembre de 2019

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